



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Proyecto educativo institucional y desarrollo organizacional en  
docentes de instituciones educativas públicas del Bajo Piura.**

**Piura, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Rimaicuna Pinedo, Shirley Del Rosario (orcid.org/0000-0001-9692-1135)

**ASESORES:**

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

**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 mis queridos padres Lupe y Raul, mi hermana Kathia y amigas del alma (Celeste, Dalila y Luz María), por su apoyo, ánimo constante y consejos que me ayudaron a perseverar y seguir adelante.

### **Agradecimiento**

A nuestro asesor Dr. José Manuel Palacios Sánchez por su valiosa orientación y guía que fueron ayuda para la culminación de este estudio.

Al personal directivo que dieron las facilidades para la aplicación de los instrumentos y a los docentes, quienes de manera colaborativa participaron en esta investigación.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	57

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la Población	19
Tabla 2 Ficha técnica del Instrumento de la Variable Independiente	20
Tabla 3 Ficha técnica Ficha Técnica Del Instrumento De La Variable Dependiente	29
Tabla 4 Validez de expertos	29
Tabla 5 Confiabilidad de los cuestionarios	22
Tabla 6 Baremos de las variable y dimensiones	22
Tabla 7 Identidad y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura	25
Tabla 8 Análisis situacional y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura	26
Tabla 9 Propuesta de gestión y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura	27
Tabla 10 Propuesta pedagógica y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura.	28
Tabla 11 Participación de actores educativos y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura	29
Tabla 12 Proyecto educativo institucional y Desarrollo organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura	30
Tabla 13 Prueba de normalidad del Proyecto Educativo Institucional y el Desarrollo Organizacional	39
Tabla 14 Informe de ajuste de la hipótesis general de investigación	32
Tabla 15 Pseudo R <sup>2</sup> de la hipótesis general de investigación	32
Tabla 16 Informe de ajuste de la hipótesis específica 1	33
Tabla 17 Pseudo R <sup>2</sup> de la hipótesis específica 1	33
Tabla 18 Informe de ajuste de la hipótesis específica 2	34
Tabla 19 Pseudo R <sup>2</sup> de la hipótesis específica 2	34
Tabla 20 Informe de ajuste de la hipótesis específica 3	35
Tabla 21 Pseudo R <sup>2</sup> de la hipótesis específica 3	35
Tabla 22 Informe de ajuste de la hipótesis específica 4	36
Tabla 23 Pseudo R <sup>2</sup> de la hipótesis específica 4	36

Tabla 24 Informe de ajuste de la hipótesis específica 5	37
Tabla 25 Pseudo $R^2$ de la hipótesis específica 5	37

## Resumen

La presente investigación estudió el proyecto educativo institucional y el desarrollo organizacional, siendo el objetivo general planteado determinar la relación entre el Proyecto Educativo Institucional y el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023.

Para este efecto, se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, aplicada, diseño no experimental, correlacional causal, transeccional. La población y muestra se conformó por 100 docentes del nivel inicial, primario y secundario correspondiente a dos instituciones educativas del Bajo Piura. La recolección de datos se realizó empleando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de escala tipo Likert, validado por el juicio de expertos y la confiabilidad del Alfa de Cronbach, con valores de 0.942 para la variable Proyecto Educativo Institucional y 0.916 para la variable Desarrollo Organizacional, confirmando que la fiabilidad es excelente.

Los resultados comprobaron la hipótesis de investigación concluyendo que el Proyecto Educativo Institucional genera un efecto significativo en el Desarrollo Organizacional; debido a que inferencialmente la significancia fue menor a 0.05, igualmente los puntajes del coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell, y Nagelkerke muestran que la propuesta de gestión, propuesta pedagógica y participación de actores educativos explican la variabilidad del Desarrollo Organizacional.

**Palabras clave:** Proyecto educativo institucional, desarrollo organizacional.

## **Abstract**

The present investigation studied the institutional educational project and organizational development, the general objective being to determine the relationship between the Institutional Educational Project and organizational development in teachers of educational institutions in Bajo Piura, 2023.

For this purpose, a methodology with a quantitative, applied approach, non-experimental design, causal correlational, transectional was used. The population and sample was made up of 100 teachers of the initial, primary and secondary level corresponding to two educational institutions in Bajo Piura. Data collection was carried out using the survey technique and the Likert-type scale questionnaire as an instrument, validated by expert judgment and the reliability of Cronbach's Alpha, with values of 0.942 for the Institutional educational project variable and 0.916 for the Development variable. Organizational, confirming that reliability is excellent.

The results verified the research hypothesis concluding that the Institutional educational project generates a significant effect on Organizational Development; Since inferentially the significance was less than 0.05, likewise the scores of the generalized determination coefficient of Cox and Snell, and Nagelkerke show that the management proposal, pedagogical proposal and participation of educational actors explain the variability of Organizational Development.

**Keywords:** Institutional educational project, organizational development.



## I. INTRODUCCIÓN

El interés y preocupación por la educación ha impulsado mundialmente en los gobiernos la necesidad de emprender una cruzada buscando mejorar los aprendizajes y el servicio educativo siendo la base de este proceso el fortalecimiento de la gestión escolar (MINEDU, 2021); operativizándose en instrumentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional, el mismo que, se constituye en la guía orientadora de la gestión directiva para solucionar los problemas de la escuela y lograr los objetivos institucionales dando así una respuesta ante las necesidades y demandas estudiantiles al igual que de la comunidad, región y país (Blanco y Durán, 2021)

Internacionalmente, diversos estudios han enfatizado que a pesar de la importancia del Proyecto Educativo Institucional como principal herramienta de gestión que comprende las estrategias que conducirán a la escuela a mediano y largo plazo; los docentes muchas veces lo consideran un documento de poco impacto para su práctica pedagógica (Moreira et al., 2022) o un documento que viene a sobrecargar el trabajo y aumentar la burocracia administrativa en vez de una herramienta funcional que agilice y encamine la gestión educacional (Orellana y Brito, 2019; Mosquera y Rodríguez, 2018).

La planificación es un medio para el Desarrollo Organizacional, al centralizar las acciones de mejora, prácticas y funciones organizacionales, incentivando la reflexión, el compromiso y estrechando los vínculos de la comunidad educativa; superando retos como la deserción estudiantil, las limitaciones de la infraestructura y equipamiento, los problemas de convivencia escolar, desempeño docente, entre otros (Cetzal et al., 2020).

El Desarrollo Organizacional, a su vez, se entiende como el cambio sistemático y sostenido de la institución en aras de incrementar la eficacia, calidad y pertinencia de sus servicios (Perazzo et al., 2020). Además, este proceso exige el involucramiento de todos los sujetos educativos encabezado en primer lugar por los directivos hasta llegar a los docentes y otros trabajadores.

En el contexto local, en las instituciones educativas se observan dificultades para implementar y ejecutar el Proyecto Educativo Institucional, los docentes tienen poco conocimiento de aspectos como la propuesta pedagógica institucional o hasta

su misión y visión y generalmente no son partícipes en el proceso de formulación de dicho documento. En cuanto a los resultados, las evaluaciones ECE 2019 indican que más del 50% de estudiantes no han desarrollado niveles adecuados de competencia tanto en lectura como matemática (UMC, 2019)

Por ello, se planteó como pregunta de investigación ¿Cómo influye el Proyecto Educativo Institucional en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura? Mientras que se consideraron las siguientes preguntas específicas: (a) ¿Cómo influye la dimensión Identidad en el DO? (b) ¿Cómo influye la dimensión Análisis Situacional sobre el Desarrollo Organizacional? (c) ¿Cómo influye la dimensión Propuesta de Gestión en el Desarrollo Organizacional? (d) ¿Cómo influye la dimensión Propuesta Pedagógica en el Desarrollo Organizacional?, y (e) ¿Cómo influye la dimensión Participación de los Actores Educativos en el Desarrollo Organizacional?

Esta investigación se justifica teóricamente porque contribuye al análisis y verificación de teorías y conceptos sobre las relaciones existentes sobre el Proyecto Educativo Institucional y su influencia en el Desarrollo Organizacional, además al determinar los conocimientos y valoraciones docentes respecto al Proyecto Educativo Institucional, aporta al avance científico y académico y al campo de la gestión educativa. Desde el punto de vista práctico, los instrumentos generados para la recolección de información de las variables pueden emplearse como medios diagnósticos para las escuelas y ser base de estudios y proyectos de mejora educativa. Asimismo, se justifica metodológicamente porque fortalece los conocimientos sobre el diseño, método, contrastación de hipótesis y su interpretación.

El objetivo general de la investigación es determinar la influencia del Proyecto Educativo Institucional en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023. Al igual que se plantean los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la influencia de la dimensión identidad en el Desarrollo Organizacional; (b) Determinar la influencia de la dimensión análisis situacional en el Desarrollo Organizacional; (c) Determinar la influencia de la dimensión propuesta de gestión en el Desarrollo Organizacional; (d) Determinar la influencia de la dimensión propuesta pedagógica en el Desarrollo Organizacional,

y (e) Determinar la influencia de la dimensión participación de actores educativos en el Desarrollo Organizacional.

Igualmente, se planteó como hipótesis de investigación: El Proyecto Educativo Institucional influye significativamente en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023. Además de plantearse como hipótesis específicas: (a) La dimensión identidad influye significativamente en el Desarrollo Organizacional. (b) La dimensión análisis situacional influye significativamente en el Desarrollo Organizacional; (c) La dimensión propuesta de gestión influye significativamente en el Desarrollo Organizacional; (d) La dimensión propuesta pedagógica influye significativamente en el Desarrollo Organizacional, y (e) La dimensión participación de actores educativos influye significativamente en el Desarrollo Organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes relacionados a las variables en estudios podemos citar a nivel internacional a Lara (2022) quien en una investigación cuantitativa y con diseño correlacional determinó la incidencia de la comunicación y el desarrollo organizacional en el aprendizaje discente en una escuela chilena en una muestra de treinta trabajadores docentes, auxiliares y directivos, los resultados a los que arribó le permitieron demostrar que el Desarrollo Organizacional mantiene una alta relación con el aprendizaje actitudinal ( $Pearson=0.8296$ ), mientras que la comunicación, aprendizaje actitudinal y Desarrollo Organizacional tienen una correlación de 0.8463. Por lo que concluye aseverando que el establecimiento de un fuerte Desarrollo Organizacional centrado en la cultura y los valores institucionales permite que la institución educativa pueda crecer y avanzar en la concreción y logro tanto de los objetivos como de las metas institucionales planificadas en su proyecto educativa generando en consecuencia un fuerte impacto en los aprendizajes de los y las estudiantes.

Martínez (2022), se planteó como objetivo determinar el nivel de relación entre el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad educativa en un colegio boliviano, acorde a este propósito aplicó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional transversal, y una muestra no probabilística aleatoria de cuarenta docentes de ambos niveles (primario y secundario). Los resultados obtenidos inciden en que el planeamiento estratégico es completo, haciendo especial referencia al Proyecto Educativo Institucional entre otros instrumentos (57.5%), el 65% considera que el nivel de planeamiento es completo ya que pueden observar y valorar el cumplimiento de las actividades de gestión planificadas en dichos documentos, existe una adecuada organización y distribución de funciones y actividades (57.5%), la IE muestra un completo nivel de integración (42.5%), inferencialmente se determinó la presencia de fuertes asociaciones entre el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad educativa ( $Rho$  de 0.751), al igual que en las dimensiones del Plan Estratégico Institucional (0.558), el FODA (0.649) y la gestión de la calidad educativa. Por estos resultados se concluye afirmando que ambas variables se relacionan significativamente. Este antecedente es de utilidad para la presente investigación ya que el Proyecto Educativo

Institucional es un documento de planeamiento estratégico de mediano plazo ampliamente usado en las IE, si este es diseñado e implementado adecuadamente puede repercutir en el aseguramiento de la calidad educativa como se demuestra con los resultados encontrados en este antecedente, al mismo tiempo el FODA como parte del planeamiento estratégico se integra a la dimensión análisis situacional ya que permite el diagnóstico de la IE y en base a ellos se plantean los objetivos estratégicos que se efectivizarán en planes y proyectos educativos.

Mercado y Escobar (2022), en la investigación con enfoque cuantitativo explicativa realizada con el objetivo de analizar como incide la gestión educativa en la calidad educativa en cuarenta y cuatro docentes de dos sedes de un colegio de Antioquia, los resultados inferenciales muestran asociaciones moderadas a fuertes entre las variables estudiadas (0.438 y 0.875 para las dos sedes respectivamente), así como para las dimensiones de la gestión como gestión directiva (0.778 y 0.828), gestión académica (0.801 y 0.778), y gestión comunitaria (0.741 y 0.879), por lo que concluye que mientras más alto sea el nivel de la gestión, se observará una tendencia hacia el incremento de la calidad educativa institucional.

García (2021), en el estudio cuantitativo correlacional se propuso determinar la relación entre la planificación estratégica y la calidad educativa, a partir de la muestra de cuarenta profesores y doce administrativos. Los resultados demostraron una tendencia mayoritaria (50%) a calificar la calidad educativa y la planificación estratégica como regulares, además se obtuvo un coeficiente  $Rho=0.816$  y Chi cuadrado de 5,778, con  $p<0.05$ , por lo que se llega a concluir que se presentan fuertes asociaciones entre las variables investigadas.

Rodríguez (2021) en el estudio de naturaleza cuantitativa correlacional buscó determinar la relación que existe entre la filosofía institucional y el Desarrollo Organizacional en maestros ecuatorianos, para esto seleccionó una muestra de veinticinco docentes; obteniendo como resultado que los docentes tienen una fuerte tendencia la práctica de los valores institucionales (76%), fortalecimiento de la cultura institucional (64%), conocimiento de la misión y visión (60%), mientras que las pruebas de hipótesis encontraron asociaciones positivas entre los principios organizacionales (0.472), valores institucionales (0.461), creencias institucionales (0.617), misión institucional (0.574), visión (0.581), así como entre la filosofía

institucional y el desarrollo organizacional (0.663); concluyendo que ambas variables se correlacionan significativamente.

A nivel nacional tenemos a: Gutiérrez (2021) en la investigación cuantitativa correlacional se planteó establecer el nivel de correlación entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en colegios de nivel inicial de Apurímac, para ello seleccionó una muestra de cincuenta y dos docentes de ambos sexos, los resultados más relevantes muestran que los participantes perciben que siempre se está realizando la planificación estratégica (63.5%) elaborando diagnóstico situacional, participando de la programación e implementación de los documentos usados en la gestión educativa (Proyecto Educativo Institucional, PAT) además de poder solucionar los problemas oportunamente; en el caso de los resultados inferenciales se demostró que el estadístico de Tau-b de Kendall tuvo un puntaje de 0.711 y  $p < 0.05$ , por lo que concluyó confirmando que existen niveles significativamente altos entre dichas variables.

Bejar (2021), en el estudio de tipo cuantitativa correlacional realizada con el objetivo de determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión por resultados de colegios de Lima; para ello, trabajó con una muestra de cincuenta y cinco directivos. Entre los resultados se destaca una tendencia hacia niveles regulares en la gestión por resultados (52%), también se alcanzan niveles eficientes en el plan estratégico (80%), identidad (69.1%), Propuesta pedagógica (70.9%), Diagnóstico (69.1%), objetivos y metas (61.8%), Propuesta de gestión (54.5%) y acompañamiento y monitoreo (92.7%) mientras que el acceso y permanencia tiene tendencia a niveles regulares (49.1%), y el cumplimiento de la calendarización es regular (50.9%) además de que las variables en estudio tienen puntajes Rho de .312; estableciendo que ambas variables se relacionan significativamente.

Carrillo (2019) se propuso determinar la relación entre la participación de los directivos y docentes en la planificación del Proyecto Educativo Institucional con el proceso de la calidad educativa, para ello, aplicó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional a una muestra de ciento catorce docentes y veinte directivos provenientes de seis instituciones del distrito de Ancón, encontró como principales resultados una tendencia mayoritaria hacia niveles buenos y eficientes tanto en la participación en la planificación (83.5%) como en calidad educativa (92.5%) y a nivel inferencial se obtuvo un Rho igual a 0.707. Por ello, concluye que la

planificación del Proyecto Educativo Institucional se asocia fuerte y directamente con la calidad educativa.

Chura (2019), en la investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo correlacional buscó determinar la relación entre el nivel de participación de la comunidad educativa y la construcción del Proyecto Educativo Institucional, para ello, seleccionó una muestra de diez docentes y directivos, sesenta y nueve estudiantes y noventa y siete padres de familia. Los resultados más resaltantes observados son que el 65.9% de los encuestados no participan como comunidad educativa, en tanto que en los resultados inferenciales se encontraron asociaciones entre la participación de la comunidad educativa y la identidad (0.66785), el diagnóstico situacional (0.676612), propuesta pedagógica (0.693744), propuesta de gestión (0.861609), además de probar la hipótesis de investigación (0.906812). Por lo que concluye que la poca participación producto del desinterés y desmotivación está generando deficiencias en su implementación, situación preocupante pero que puede ser revertida si los miembros de la comunidad educativa son capacitados oportunamente motivándolos a integrarse en las actividades de elaboración y ejecución de este instrumento de gestión.

Vicente (2019) se propuso determinar las asociaciones existentes entre el Proyecto Educativo Institucional y la gestión educativa de la calidad de un colegio limeño, empleando una metodología con enfoque cuantitativo y diseño correlacional transeccional, asimismo la población se compuso por docentes, directivos, administrativos y padres de familia hasta determinar una muestra de ciento sesenta y cinco personas seleccionadas de manera no probabilística intencional, los hallazgos resultantes señalaron que la variable gestión educativa de la calidad es percibida mayormente como regular en sus dimensiones institucional (63.6%), pedagógica (36.4%), administrativa (45.5%) y comunitaria (54.5%); tendencia que se mantiene en la valoración de las dimensiones de identidad (63.6%), análisis situacional (36.4%), propuesta de gestión (36.3%), propuesta pedagógica (54.5%) y participación de actores educativos (72.7%), inferencialmente se obtuvieron asociaciones entre las variables en estudio ( $C$  de Pearson =0.473). Concluyendo que la implementación del Proyecto Educativo Institucional es un medio valioso para lograr la gestión educativa de la calidad.

Abarca (2018) en el estudio cuantitativo con diseño correlacional realizada con el objetivo de determinar cómo se relaciona el Proyecto Educativo Institucional y el desarrollo institucional en escuelas cusqueñas, sus resultados muestran que este documento se ha implementado ampliamente en el centro educativo (38%), los participantes confirman que siempre se incluye la propuesta de gestión (35%), propuesta pedagógica (48.1%), también encontraron asociaciones entre este documento y la cultura afectiva y comunicativa institucional ( $\chi^2=39,236$ ), igualmente con el desempeño docente ( $\chi^2=7,763$ ), los recursos educativos ( $\chi^2=16,64$ ) y la infraestructura y equipamiento de la institución ( $\chi^2=16,64$ ). Concluye afirmando que existe una asociación significativa entre ambas variables objetos de estudio.

Beraun (2018) en la investigación cuantitativa y diseño no experimental, correlacional y corte transversal realizada con el objetivo de determinar la relación entre el Proyecto Educativo Institucional y la calidad de gestión educativa, con una muestra de estudio de cuarenta y cinco docentes, obtuvo como resultados la presencia de asociaciones entre las dimensiones identificación (0.19867), análisis situacional (0.12410), propuesta de gestión escolar (0.17236), monitoreo y evaluación (0.19213) y la variable la calidad de gestión educativa, igualmente encontró correlaciones entre ambas variables (0.15987); concluyendo que se relacionan significativamente.

Alvarado (2018) en la investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional transversal, se planteó determinar la relación que existe entre el Planeamiento del Proyecto Educativo Institucional y la cultura organizacional en una muestra de treinta y siete docentes de nivel primario y secundario, entre sus resultados se destaca que los docentes muestran un nivel excelente de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional (50%) y cultura organizacional (71.4%); mientras que las pruebas de hipótesis con un valor Rho igual a 0.569, por lo que concluye estableciendo que ambas variables mantienen una relación moderada; señalando que el desarrollo sostenido de la I.E. es posible cuando tanto ambas variables estudiadas tienen una fuerte presencia y coexisten en la institución.

De acuerdo con la revisión literaria, la variable Proyecto Educativo Institucional se puede definir como una herramienta u instrumento de planificación



a mediano plazo con carácter técnico normativo que se implementa en los centros educativos con el propósito de favorecer progresivamente los aprendizajes discentes, orientando las actividades institucionales al aclarar la propuesta educativa del colegio y los medios que se movilizarán para hacerla realidad de acuerdo con los intereses, necesidades, problemas, cambios y exigencias de la comunidad (MINEDU, 2016).

Para Fiabane y Letelier (2014) el Proyecto Educativo Institucional viene a ser un instrumento de planificación estratégica a mediano y largo plazo en el que se articularán las ideas y sueños de la escuela respecto a cómo desea ser en el futuro, cabe resaltar que este documento no solo representa o resume las aspiraciones institucionales, también es un elemento transformador de la práctica y servicio educativo al contener las estrategias a seguir para concretizar esas metas o sueños; cabe resaltar que estas aspiraciones se focalizan siempre en conseguir mayores y mejores aprendizajes y formar estudiantes competentes y capaces de desenvolverse eficazmente en cada aspecto de su vida.

Siendo entonces este documento de gestión educativa considerado una herramienta al servicio de la planificación, podemos relacionarla con los enfoques y modelos de la planeación estratégica; esta última, es conceptualizada como un proceso por el cual las organizaciones logran cumplir con los objetivos y metas planteadas aplicando una serie de estrategias conducentes a la optimización de los procesos de toma de decisiones y la movilización adecuada de los recursos corporativos (González, 2019).

Para David (2017) la planificación estratégica es tanto un arte como la ciencia de planificar, implementar y valorar los resultados luego de la implementación de las decisiones que hicieron posible el cumplimiento de los objetivos que la organización se trazó a fin de explorar, crear y utilizar mayores oportunidades que le den una ventaja competitiva a futuro.

Moreno (2017), por su parte, considera que la planeación estratégica es la respuesta organizativa ante situaciones o eventos surgidos del medio interno y externo que pueden perturbar el desarrollo institucional y exigen la implementación

de un sistema efectivo de toma de decisiones, políticas y manejo de medios y recursos.

Dentro de los enfoques de la planificación estratégica de los que se alimenta el Proyecto Educativo Institucional tenemos a la planeación estratégica situacional (PES); al respecto de este enfoque, Osorio (2003) señala que el PES surge como un modelo de planificación estatal, siendo constituido por tres elementos interrelacionados, a saber, el proyecto, la gobernabilidad y la capacidad de gobierno. En el proyecto se identifican los problemas, se formulan los objetivos que ayudarán a solucionar dichos problemas identificados y se elaboran las estrategias y acciones que se ejecutarán para cumplir dichos objetivos. La gobernabilidad hace referencia al grado de control que tiene una determinada persona sobre un conjunto de variables y la capacidad que tiene para tomar decisiones, a mayor control de ellas este sujeto tendrá más libertad y autonomía al decir, finalmente, la capacidad de gobierno implica el nivel de desarrollo al liderar al grupo u organización. Igualmente refiere que el PES surge como una guía para resolver los problemas identificados en la institución (oportunidades), siendo una herramienta indispensable que permitirá alcanzar las metas futuras y en el que los miembros de la organización son un factor clave ya que de ellos depende el cambio situacional al ser los portadores del ideario, creencias, costumbres, valores, etc. de la organización. Trasladando estos supuestos al campo educativo, podemos establecer ciertas similitudes con el Proyecto Educativo Institucional, ya que en él se identifican y analizan los problemas que aquejan a la I.E. y en base a ellos se elaboran estrategias que al ser ejecutadas en el año lectivo permitirán que se logren los objetivos y metas de la escuela y, por ende, resolver la problemática identificada previamente.

Otro modelo de la planeación estratégica es el modelo de recursos, impulsado por Hamel y Prahalad, respecto a este modelo, Chiavenato (2017) señalaba que las bases de todas las estrategias institucionales radican en el conjunto de recursos (humanos, intelectuales, económicos, etc.), los que pueden ser una debilidad o una fortaleza institucional, se enfatiza que el principal recurso de las organizaciones es la competencia y las capacidades, los mismos que la institución desarrolla y perfecciona a lo largo de su vida institucional y que le dan la

ventaja competitiva ante otras al no poder ser imitados o transferidos. Entonces, el Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión va a señalar la mejor manera de poder emplear estos recursos (docentes, financieros, infraestructura, equipamiento, etc.) de manera óptima.

Asimismo, existen dos tendencias respecto al Proyecto Educativo Institucional; en la primera, es visto justamente como una estrategia instrumental estática de la planificación que busca la eficiencia de los procesos educativos midiéndose de acuerdo a una serie de resultados obtenidos como los niveles de logro, tasas de matrícula, retención anual, deserción escolar, desempeño y competencia docente, etc. Sin embargo, las organizaciones educativas no permanecen estáticas, por ello, surge la otra concepción como un ente dinámico, histórico y transformador sobre el que gira toda la escuela y al que debe articularse la práctica pedagógica, haciéndolo un transmisor y formador cultural (Trujillo et al., 2019).

Desde que los proyectos educativos institucionales son el compendio en el que se explicitan las propuestas y estrategias que la I.E. emplea para el mejoramiento de los aprendizajes debe ser funcional y de utilidad para el colegio, accesible y fácil de entender, debe poder representar y diferenciar a la IE, inducir a la reflexión sobre las potencialidades de la escuela y estar abierto a ser evaluado y actualizado permanentemente; además de ser construido de manera democrática y participativa, su temporalización es a largo y mediano plazo (usualmente cinco años), y debe ser el referente para la elaboración y desarrollo tanto del currículo escolar como de los proyectos que se realicen en las escuelas (MINEDU, 2016).

Estructuralmente puede dividirse en tres aspectos: identificación (consignando datos generales, principios y visión de la institución), el análisis situacional donde se presentan los resultados alcanzados por la escuela de acuerdo a los compromisos, metas y objetivos además de la descripción del funcionamiento escolar y su relación con el entorno en el que se encuentra, finalmente en la propuesta de gestión centrada en los aprendizajes se explicita los objetivos estratégicos planificados a futuro y los medios y estrategias planificadas para conseguirlos (MINEDU, 2016). Cabe resaltar que, actualmente el Ministerio de Educación peruano consigna que todo Proyecto Educativo Institucional

básicamente debe estar constituido por la información general de la institución, la identidad, propuesta de gestión y propuesta pedagógica, diagnóstico y objetivos y metas, esta estructura propuesta no es impositiva, se espera que las instituciones y el equipo encargado de diseñarlo e implementarlo pueda realizar la ampliación, profundización y adaptación del mismo acorde a las necesidades y realidad educativa institucional (D'Azevedo et al., 2019).

De la estructura mencionada en el párrafo anterior se desprenden las dimensiones del Proyecto Educativo Institucional. La primera dimensión vendría a ser la identidad, esta dimensión define, caracteriza y diferencia a la escuela en comparación a otras (D'Azevedo et al., 2019); la identidad se constituye a partir de la misión, visión y la filosofía institucional. Desglosando cada uno de estos términos, propios de la administración y la planeación estratégica, vemos que la misión representa la causa y naturaleza de la institución, declarando su propósito y finalidad de creación, en tanto que la visión nos proyecta al futuro, a la aspiración o al ideal del desarrollo que se espera conseguir; y la filosofía institucional agrupa a los valores y principios que normatizan y rigen las conductas y comportamientos tanto de los trabajadores como de los estudiantes, en el caso de las instituciones educativas (Chiavenato, 2017), de estas definiciones, se concluye que la identidad es más que la tipificación de la institución, la identidad es la motivación intrínseca para la implementación de los planes y actividades escolares, genera cohesión y da un sentido de pertenencia.

La segunda dimensión vendría a ser el diagnóstico o análisis situacional, para la planeación estratégica, el diagnóstico no es otra cosa que el conocimiento del entorno dentro de la institución como fuera de esta y que va a incidir en ella, este análisis parte de la premisa que una organización no se encuentra aislada, sino que está sujeta a los cambios que se dan al interior y exterior de la misma y que son fuente de influencia para ella (Chiavenato, 2017). En el caso de las IE, este análisis situacional busca que la escuela identifique y reflexione respecto a los resultados de aprendizaje obtenidos tanto en pruebas estandarizadas como en las evaluaciones institucionales, determinando el progreso en el logro de los objetivos y el nivel de avance de las metas propuestas así como la identificación de las fortalezas y puntos de mejora permitiéndole una mayor comprensión de la realidad

y el contexto, facilitando a su vez la identificación de las necesidades institucionales y la determinación y vinculación con aliados contribuyentes al logro de los objetivos y planes elaborados (D'Azevedo et al., 2019).

La tercera dimensión viene a ser la propuesta de gestión, la misma que es la concreción de las estrategias que permiten la ejecución del modelo educativo propuesto y adoptado por la escuela, inicia a partir de la formulación de los objetivos de gestión conducentes dar un respuesta resolutive a los problemas y dificultades identificadas en la dimensión anterior, así como las metas propuestas, estrategias a implementar y los indicadores de verificación del cumplimiento de dichas metas (MINEDU, 2016).

La cuarta dimensión es la propuesta pedagógica, que como su nombre lo indica viene a ser el modelo de las intervenciones de la escuela en los procesos formativos discentes y que guiarán las actuaciones didácticas docente, este modelo se forma a partir de la revisión y reflexión de las diversas teorías y enfoques educativos para generar la visión y perfil del estudiante que la institución está formando (Hidalgo y Cuba, 2001).

Finalmente, en la dimensión de participación de actores educativos se parte de la premisa que la implementación del Proyecto Educativo Institucional requiere la participación comunitaria, es decir, se construye a partir de los aportes y contribuciones de toda la comunidad (Blanco y Duran, 2021). Por ello, el involucramiento de los miembros de la comunidad escolar en su conjunto durante el proceso de elaboración aumenta los niveles de compromiso e interés hacia los objetivos y metas propuestas (MINEDU, 2016).

Mientras que, en el caso de la variable desarrollo organizacional, diversos autores han buscado definirlo. Para Chiavenato (2011) el desarrollo organizacional es un proceso planificado de cambio y mejoramiento institucional holístico. Por su parte, Hernández et al., (2011) señalan que este cambio surge por la necesidad de dar una solución satisfactoria a los problemas que aquejan a la organización. Guízar (2013) cita a Guzmán acotando que este es solo posible mediante el empoderamiento de los colaboradores y el estudio de las relaciones humanas presentes en la organización, siendo estas un factor influyente en el éxito

institucional; en tanto que Torres et al., (2019) lo reconocen como un proceso de gestión del cambio en respuesta a una serie de demandas y necesidades identificadas y centralizándose en el recurso humano por encima de aspectos técnicos, logísticos o estructurales.

Entonces, el Desarrollo Organizacional se configura como un proceso dinámico de cambio planificado y emprendido por las organizaciones para mejorar tanto su funcionamiento interno y externo, las relaciones y el desempeño, buscando mayores niveles de eficiencia, así como aumentar la eficacia y el bienestar de los trabajadores.

El Desarrollo Organizacional como un plan de acción parte desde la identificación de las necesidades institucionales y de los colaboradores y en el que el personal y la institución trabajan armónicamente para lograr los objetivos que les permitan a su vez cumplir con los intereses y fines mayores apuntando al mejoramiento de la salud y eficiencia organizativa, cambio de la cultura corporativa para adecuarse a los desafíos situacionales presentes, potenciar el espíritu del equipo, reducir los conflictos presentes y que son limitantes del crecimiento y logro de los objetivos planificados y lograr la identidad e identificación de los trabajadores con la institución (Torres, 2014). Por ende, se debe acotar que el Desarrollo Organizacional como fenómeno de transformación organizacional se enfoca fundamentalmente en los empleados ya que el cambio sólo es posible partiendo de trabajadores altamente comprometidos e involucrados (Hernández et al., 2011).

Para poder cumplir con estos procesos, se requiere la puesta en práctica de los siguientes valores: el respeto y cuidado a la dignidad de las personas; confianza debido a que una institución eficaz y con un ambiente sano debe ser confiable, auténtica y mostrar apertura a los demás; distribuir equitativamente el poder dejando de lado el control y el autoritarismo; participación e involucramiento de todos en la toma de decisiones (Hernández et al., 2011).

El Desarrollo Organizacional se origina a partir de los aportes de la teoría humanista de Elton Mayo, acorde a esta teoría, el desempeño y eficiencia organizacional depende de que tan satisfecho esté el colaborador con las condiciones institucionales, pero no se refieren única y exclusivamente a

condiciones económicas o monetarias, sino más bien, a la interacción social, el trabajo de equipo, el reconocimiento social y los niveles de participación y autonomía que puede desempeñar durante el cumplimiento de sus labores (Hernández et al., 2011).

El Desarrollo Organizacional en las instituciones educativas al ser un proceso de cambio requiere de la aplicación de enfoques o modelos, pudiéndose mencionar al modelo de cambio de Lewin quien explica que en toda organización existen dos fuerzas, unas ayudan a que se produzca el cambio y las otras lo limitan o restringen, el comportamiento de las organizaciones se justamente por la interacción de estas dos fuerzas, si estas dos fuerzas están equilibradas se mantiene el comportamiento de la institución; obviamente la modificación de este equilibrio se puede producir de dos maneras: o bien se incrementan las fuerzas propulsoras del cambio o se debilitan las fuerzas limitantes (Guízar, 2013). Este modelo resulta útil para entender que la mejora al interior de las instituciones educativas es posible cuando los equipos directivos pueden implementar acciones para fortalecer las fuerzas de cambio comportamental y reducir las actitudes de oposición al mismo para ayudar a desarrollar nuevos hábitos, actitudes, valores y conductas.

El Desarrollo Organizacional puede estudiarse partiendo de las siguientes dimensiones: delegación de autoridad, relacionada con la descentralización de la toma de decisiones, aquí se observa cómo es el proceso de entregar la autoridad, funciones y actividades a los subalternos ya sea de manera parcial o total para una optimización del tiempo y otros recursos (Torres, 2014).

La siguiente dimensión es el proceso de aprendizaje organizacional, relacionado con la maximización y fomento del conocimiento en la institución, así como la valoración de la organización del aprendizaje de sus colaboradores (Hernández et al., 2011). Robbins y Judge (2009) acotan que el aprendizaje organizacional implica que cada uno de los miembros de la organización compartan la misma visión dejando de lado sus propios intereses y colaboren para cumplirla, además busca la innovación y creatividad al generar nuevas formas de desempeñar sus roles y afrontar los desafíos. Chiavenato (2011) enfatiza que el aprendizaje como medio de desarrollo se asocia con la planeación estratégica y es un elemento

de transformación conductual ya que los trabajadores aprenden a partir de experiencias propias analizándolos y generando nuevos aprendizajes.

Como tercera dimensión tenemos al proceso de resolución de problemas; una de las características del Desarrollo Organizacional es que busca poder prevenir y solucionar los problemas (Hernández et al., 2011), esta dimensión hace referencia a la manera en que la organización está implementando mecanismos y medios para solucionar conflictos y otras situaciones presentes en el devenir institucional, mejorando las relaciones interpersonales, creando confianza, aperturando la comunicación y la asunción de responsabilidades (Chiavenato, 2011)

La cuarta dimensión viene a ser la cultura organizacional, la misma que encarna el ideario, las costumbres y normas propias de la organización, entre otras, que la caracterizan e identifican, generando modelos de comportamiento, los mismos que son asumidos por los colaboradores ya que la cultura también es susceptible de ser compartida y aprendida (Hernández et al., 2011).



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Por el propósito, se ubicó dentro de la investigación aplicada, los estudios aplicados son de índole práctico en el que como su nombre lo dice se aplican los conocimientos teóricos para resolver un problema identificado y tienen un alcance explicativo o predictivo (Ríos, 2017). Por ello, esta investigación se basó en los hallazgos obtenidos en estudios previos para construir el fundamento teórico del Proyecto Educativo Institucional y el Desarrollo Organizacional para su posterior aplicación en la generación de nuevos conocimientos destinados a superar la problemática identificada.

De acuerdo con el enfoque de investigación, se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, el mismo que según Arispe et al. (2020) está centralizado en la medición como forma de descubrir tendencias, generar nuevas hipótesis y contribuir a la construcción o ampliación de teorías. Por ello, en la presente investigación se midieron los valores numéricos de las variables en estudio y se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial para procesar dicha información y de esta manera se probaron las hipótesis tanto general como específicas de la investigación.

Mientras que el método utilizado fue el hipotético – deductivo, al partirse de la observación de una situación problema y se plantearon una serie de hipótesis (general y específicas) para posteriormente ejecutando una serie de procedimientos y cálculos estadísticos se contrastaron dichas hipótesis con los resultados obtenidos para así poder refutarla o aceptar la veracidad de las mismas. Ñaupas et al. (2014) explican que en este método la deducción contribuye a la verificación y aceptación de las hipótesis planteadas.

Asimismo, el estudio tuvo un nivel explicativo, debido a que se estudia las variables Proyecto Educativo Institucional y Desarrollo Organizacional en una relación de causalidad, es decir, analizando y explicando los posibles efectos del Proyecto Educativo Institucional en el Desarrollo Organizacional. Debido al establecimiento de una relación causa-efecto, el alcance explicativo llega a tener mayor profundidad a diferencia de los niveles descriptivos o comparativos (Arias y Covinos, 2021).

Esta investigación tuvo un diseño no experimental, no se realizó una manipulación deliberada de las variables si no que se realizaron mediciones para su posterior análisis (Arias y Covinos, 2021). Además, fue un estudio de tipo transeccional o transversal, ya que los datos se recolectaron en un solo momento y en un único tiempo. Dentro del diseño no experimental, la investigación tuvo un diseño correlacional causal. Al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que los estudios transversales permiten determinar los niveles de las variables en un momento determinado y analizar la incidencia de las variables y su interrelación en ese periodo, igualmente el diseño correlacional causal se analiza ambas variables en función del efecto que una origina en la otra, la determinación de la causa y el efecto, así como la dirección del mismo está dirigida por el investigador. Finalmente, propone como esquema a seguir, el diseño que se presenta a continuación:

$$X_1 \rightarrow Y_1$$

Donde,  $X_1$  es el Proyecto Educativo Institucional (Variable independiente),  $Y_1$  es el Desarrollo Organizacional (Variable dependiente) y ( $\rightarrow$ ) es la influencia de  $X_1$  en  $Y_1$ .

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable Independiente: Proyecto educativo institucional.**

Definición conceptual: Instrumento de planificación a mediano plazo con carácter técnico normativo que se implementa en las instituciones educativas con el propósito de favorecer progresivamente los aprendizajes de los y las estudiantes, orientando las actividades institucionales al aclarar la propuesta educativa del colegio y los medios que se movilizarán para hacerla realidad de acuerdo con los intereses, necesidades, problemas, cambios y exigencias de la comunidad (MINEDU, 2016).

Definición operacional: Herramienta de planificación estratégica educativa que orienta las actividades institucionales de acuerdo con los intereses, necesidades, problemas, cambios y exigencias de la comunidad para mejorar los aprendizajes de los y las estudiantes. Se midió mediante un cuestionario de respuesta politómica y escala tipo Likert de veinte afirmaciones que brindaron

información de las cinco dimensiones que conforman la variable y permitieron su ordenamiento y categorización en tres niveles (malo, regular y bueno).

### **Variable dependiente: Desarrollo Organizacional.**

Definición conceptual: Proceso de gestión del cambio en respuesta a una serie de demandas y necesidades identificadas que se centraliza en el recurso humano por encima de aspectos técnicos, logísticos o estructurales (Torres et al., 2019).

Definición operacional: Proceso dinámico de cambio planificado y emprendido por las organizaciones para mejorar tanto su funcionamiento interno y externo, las relaciones y el desempeño, buscando mayores niveles de eficiencia, así como aumentar la eficacia y el bienestar de los trabajadores; el desarrollo organizacional se cuantifica mediante el diseño e implementación de un cuestionario de veinte ítems con categorías politómicas que recaudaron información sobre las cuatro dimensiones de la variable y cuyos puntajes permitieron establecer tres niveles.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Bernal (2016) considera que la población es la totalidad de los individuos sobre los que se hace el estudio y comparten características comunes. En esta investigación, la población se constituyó por 100 docentes de instituciones educativas pertenecientes al Bajo Piura.

**Tabla 1**

#### *Distribución De La Población*

Docentes	I.E. 1	I.E. 2	Total
Inicial	05	0	05
Primaria	23	0	23
Secundaria	43	29	72
Total	71	29	100

La muestra se conformó por la totalidad de la población, con un muestreo de tipo no probabilístico o censal, ya que no se aplicó una fórmula estadística para determinar la muestra si no que se empleó el criterio del investigador (Arias y Covinos, 2021). Mientras que la unidad de análisis fueron dos instituciones educativas del Bajo Piura.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta, esta técnica permitió recolectar información de los docentes participantes del estudio, identificando de esta manera sus apreciaciones y opiniones sobre el Proyecto Educativo Institucional y la variable Desarrollo Organizacional. Niño (2011) explica que esta técnica permite que el investigador pueda recolectar las impresiones, ideas, etc. de la población o muestra seleccionada de manera general e indirecta, lo que otorga mayor libertad a los participantes del estudio al momento de responder. El instrumento empleado fue el cuestionario, diseñado con la finalidad de recoger información sobre las variables y así comprobar las hipótesis de investigación formuladas. El cuestionario usualmente es autodirigido siendo el investigado, el responsable de su llenado (Baena, 2017).

En esta investigación, se construyeron dos cuestionarios con respuestas de escala Likert y que miden las dimensiones tanto del Proyecto Educativo Institucional como del Desarrollo Organizacional.

**Tabla 2**

*Ficha Técnica Del Instrumento De La Variable Independiente*

<b>Denominación:</b>	Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional
<b>Autora:</b>	Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo
<b>Año de creación:</b>	2023
<b>Lugar de aplicación:</b>	Instituciones educativas públicas de la Región Piura
<b>Propósito:</b>	Recaudar información sobre las valoraciones docentes del Proyecto Educativo Institucional.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Identidad. D2: Análisis situacional. D3: Propuesta de gestión. D4: Propuesta pedagógica. D5: Participación de actores educativos.
<b>Nivel y rango:</b>	Malo:20 – 47. Regular:48 – 73. Bueno:74 – 100
<b>Escala de medición:</b>	Politómica ordinal (1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4=casi siempre; 5=siempre).
<b>N° de reactivos:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 20 minutos.
<b>Confiability:</b>	0.942

**Tabla 3***Ficha Técnica Del Instrumento De La Variable Dependiente*

<b>Denominación:</b>	Cuestionario del Desarrollo Organizacional		
<b>Autora:</b>	Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo		
<b>Año de creación:</b>	2023		
<b>Lugar de aplicación:</b>	Instituciones educativas públicas de la Región Piura.		
<b>Propósito:</b>	Recaudar información sobre la percepción docente del desarrollo organizacional.		
<b>Dimensiones:</b>	D1: Delegación de autoridad. D2: Proceso de aprendizaje organizacional. D3: Proceso de resolución de problemas. D4: Cultura organizacional.		
<b>Nivel y rango:</b>	Malo:20 – 47	Regular:48 – 73	Bueno:74 – 100
<b>Escala de medición:</b>	Politómica ordinal (1=nunca; 2=casi nunca; 3=a veces; 4=casi siempre; 5=siempre).		
<b>N° de reactivos:</b>	20		
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 20 minutos.		
<b>Confiabilidad:</b>	0.916		

Para la determinación de la validez de ambos instrumentos, se procedió a la revisión por tres expertos quienes analizaron las preguntas por dimensión empleando criterios de claridad, coherencia y relevancia, concluyendo en que los cuestionarios podían ser aplicados. De Pelekais et al. (2015) afirmaron que la validez es una condición esencial que todo instrumento debe poseer ya que de esta manera se puede establecer si los ítems permiten medir exactamente las variables y sus dimensiones a evaluar.

**Tabla 4***Validez de expertos*

N°	Identificación del experto	Instrumento 1 Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional	Instrumento 2 Cuestionario del Desarrollo Organizacional
1.	Dra. Luz María Guevara Llatas	Aplicable	Aplicable
2.	Mg. Ana Teresa Chanamé Custodio	Aplicable	Aplicable
3.	Mg. Gloria Burgos Alarcón	Aplicable	Aplicable

Asimismo, la confiabilidad de un instrumento nos indica si este es realmente capaz de recabar los mismos resultados en diferentes oportunidades, bajo las mismas condiciones y con muestras similares. En el presente estudio, la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose como resultado un coeficiente de 0.942 para el cuestionario del Proyecto Educativo Institucional y 0.916 para el cuestionario del Desarrollo Organizacional indicando un nivel de consistencia interna de excelente para los dos instrumentos.

**Tabla 5**

*Confiabilidad de los cuestionarios*

Variable	N° ítems	N° participantes	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Proyecto Educativo Institucional	20	11	0.942	Excelente
Desarrollo Organizacional	20	11	0.916	Excelente

De acuerdo, con los puntajes de la escala se establecieron los siguientes baremos, los mismos que se adjuntan en la tabla a continuación.

**Tabla 6**

*Baremos de las variables y dimensiones*

<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>		
	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
<b>Variable Independiente</b>			
Proyecto educativo institucional	20 – 47	48 – 73	74 – 100
D1: Identidad	4 – 9	10 – 15	16 – 20
D2: Análisis situacional	3 – 7	8 – 11	12 – 15
D3: Propuesta de gestión	7 – 16	17 – 26	27 – 35
D4: Propuesta pedagógica	3 – 7	8 – 11	12 – 15
D5: Participación de actores educativos	3 – 7	8 – 11	12 – 15
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Desarrollo organizacional	20 – 47	48 – 73	74 – 100
D1: Delegación de autoridad	4 – 9	10 – 15	16 – 20
D2: Proceso de aprendizaje organizacional	5 – 12	13 – 18	19 – 25
D3: Proceso de resolución de problemas	6 – 14	15 – 22	23 – 30
D4: Cultura organizacional	5 – 12	13 – 18	19 – 25

**3.5. Procedimiento**

Para poder obtener la información de las valoraciones de los docentes de las IE en estudio sobre el Proyecto Educativo Institucional y el Desarrollo

Organizacional, se coordinó con los directores de ambas instituciones respecto a las facilidades para la aplicación de ambos cuestionarios, tramitándose el permiso respectivo mediante una solicitud a título personal.

Los cuestionarios se elaboraron de manera digital usando la aplicación Google Forms, en dicho formulario se consignó en primer lugar el consentimiento informado para que los docentes antes de proceder al llenado respectivo puedan revisarlo y de dar su conformidad podrían continuar con la encuesta.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información de las variables en estudio fue recopilada empleando los cuestionarios de manera digital en un formulario, luego se procedió a hacer el vaciado de la información en sábanas de datos en Excel y se exportó al software estadístico SPSS en su versión 27.0, usando la estadística descriptiva se elaboraron tablas cruzadas de la variable independiente y sus dimensiones con la variable dependiente, para luego ser interpretadas.

En el caso de los resultados inferenciales, se procedió en primer lugar a determinar la normalidad de la muestra participante mediante el uso de la prueba K-S al tratarse de una muestra mayor de cincuenta personas, de acuerdo con los resultados obtenidos se procedió a la toma de decisiones, en este caso si la prueba K-S indicaba que la muestra sigue una distribución normal, la prueba de hipótesis empleada sería la regresión logística; en cambio, si se comprueba que la muestra no presenta una distribución normal se decide emplear la regresión logística ordinal como prueba de contrastación.

Posteriormente se procedió a la interpretación, análisis y discusión de los resultados a la luz de los estudios previos consignados en el marco teórico, así como las bases teóricas que fundamentan este estudio para posteriormente elaborar las conclusiones finales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el presente estudio se respetaron los principios éticos considerados en el informe Belmont: se respetó la autonomía traducido en el deseo de participar o no de la investigación, beneficencia ya que no se dañó a ninguno de los

participantes, se buscó el beneficio de ellos y las instituciones educativas a las que pertenecen y el principio de justicia, en el que se dió el mismo trato a todos los participantes sin que el investigador muestre preferencia a favor de uno y detrimento de los otros (Delclòs, 2018).



## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos:

#### Identidad y Desarrollo Organizacional

**Tabla 7**

*Identidad y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura*

		Desarrollo Organizacional		Total	
		Medio	Alto		
Identidad	Regular	Recuento	3	7	10
		% del total	3,0%	7,0%	10,0%
	Bueno	Recuento	8	82	90
		% del total	8,0%	82,0%	90,0%
Total		Recuento	11	89	100
		% del total	11,0%	89,0%	100,0%

En la Tabla 7 se observa que del 100% de los investigados, el 90% (90) consideraron que la Identidad es buena, de estos el 82% (82) de los docentes percibieron que el Desarrollo Organizacional es alto y; el 8% (8) consideraron que este tiende a ser medio. Igualmente, el 10% (10) de los docentes percibieron que la Identidad del es regular, y el 7% (7) de ellos calificaron al Desarrollo Organizacional como alto mientras que el 3% (3) de los participantes expresaron que es regular.

## Análisis Situacional y Desarrollo Organizacional

**Tabla 8**

*Análisis situacional y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura*

		Desarrollo Organizacional			
			Medio	Alto	Total
Análisis Situacional	Regular	Recuento	4	13	17
		% del total	4,0%	13,0%	17,0%
	Bueno	Recuento	7	76	83
		% del total	7,0%	76,0%	83,0%
Total		Recuento	11	89	100
		% del total	11,0%	89,0%	100,0%

En la Tabla 8 se destaca que el 83% (83) de los participantes señalaron que en los centros educativos en los que laboran, el diagnóstico o análisis situacional es bueno; de ellos, el 76% (76) de los encuestados consideraron que tienen un alto desarrollo organizacional y el 7% (7) percibieron que, aunque este análisis situacional efectuado es bueno, el desarrollo organizacional tiende a ser regular. Finalmente, el 17% (17) manifestó que el análisis situacional es regular, con un 13% (13) de docentes que refirieron que el Desarrollo Organizacional es alto y el 4% (4) de los participantes observaron que tiende a niveles medios.

## Propuesta de gestión y Desarrollo Organizacional

**Tabla 9**

*Propuesta de gestión y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura*

		Desarrollo Organizacional		Total	
		Medio	Alto		
Propuesta de gestión	Regular	Recuento	5	12	17
		% del total	5,0%	12,0%	17,0%
	Bueno	Recuento	6	77	83
		% del total	6,0%	77,0%	83,0%
Total	Recuento	11	89	100	
	% del total	11,0%	89,0%	100,0%	

En la Tabla 9, se observa una tendencia mayoritaria a calificar la propuesta de gestión como buena (83%), de los 83 docentes que muestran esta valoración, el 77% (77) percibieron que el Desarrollo Organizacional de las instituciones educativas a las que pertenecen es alto y el 6% (6) consideró que se mantiene en un nivel medio. Por otro lado, el 17% (17) manifestaba que la propuesta de gestión es regular; dividiéndose en un 12% (12) de docentes quienes al mismo tiempo percibieron el Desarrollo Organizacional como alto y el 5% (5) expresó que tiende a ser regular.

## Propuesta pedagógica y Desarrollo Organizacional

**Tabla 10**

*Propuesta pedagógica y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura*

			Desarrollo Organizacional		
			Medio	Alto	Total
Propuesta pedagógica	Regular	Recuento	6	19	25
		% del total	6,0%	19,0%	25,0%
	Bueno	Recuento	5	70	75
		% del total	5,0%	70,0%	75,0%
Total	Recuento		11	89	100
	% del total		11,0%	89,0%	100,0%

En la Tabla 10, se observa que 75% (75) de los docentes participantes del estudio calificaron la propuesta pedagógica como buena, de ellos 70% (70) consideraron que el Desarrollo Organizacional tiende a niveles altos y el 5% (5) observaron que mantiene un nivel medio. Finalmente, el 25% (25) mostró una tendencia a calificar la propuesta pedagógica como regular, con un 19% (19) que valoró al Desarrollo Organizacional como alto y el 6% (6) refirieron que el Desarrollo Organizacional se mantiene en niveles regulares.

## Participación de actores educativos y Desarrollo Organizacional

**Tabla 11**

*Participación de actores educativos y Desarrollo Organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura*

		Desarrollo Organizacional			
			Medio	Alto	Total
Participación de actores educativos	Malo	Recuento	3	13	16
		% del total	3,0%	13,0%	16,0%
educativos	Regular	Recuento	8	32	40
		% del total	8,0%	32,0%	40,0%
	Bueno	Recuento	0	44	44
		% del total	0,0%	44,0%	44,0%
Total		Recuento	11	89	100
		% del total	11,0%	89,0%	100,0%

De acuerdo con la Tabla 11, el 44% (44) de los docentes consideró que la participación de actores educativos en el proceso de implementación del Proyecto Educativo Institucional es buena y el Desarrollo Organizacional, alto respectivamente; un 40% (40) de los encuestados calificó esta dimensión como regular mientras que, al emitir sus percepciones sobre el Desarrollo Organizacional, el 32% (32) encontró que este último tendía hacia un nivel alto y el 8% (8) expresó que la IE tiene un nivel medio de Desarrollo Organizacional. Finalmente, el 16% (16) percibieron que la participación de actores educativos es mala, aunque el 13% (13) de ellos refiere que el Desarrollo Organizacional es alto y el 3% manifestó que esta variable presentaba niveles medios.

## Proyecto Educativo Institucional y Desarrollo Organizacional

**Tabla 12**

*Proyecto educativo institucional y Desarrollo organizacional en docentes de I.E. del Bajo Piura*

			Desarrollo Organizacional		
			Medio	Alto	Total
Proyecto Educativo Institucional	Regular	Recuento	6	18	24
		% del total	6,0%	18,0%	24,0%
Institucional	Bueno	Recuento	5	71	76
		% del total	5,0%	71,0%	76,0%
Total	Recuento		11	89	100
	% del total		11,0%	89,0%	100,0%

En la Tabla 12 se observa que el 76% (76) de los docentes participantes consideraron que el Proyecto Educativo Institucional es bueno, de ellos, el 71% (71) expresó que el Desarrollo Organizacional tiene un nivel alto y el 5% (5) lo ubicó en niveles medios. Por otro lado, del 24% (24) de los encuestados que calificaron al Proyecto Educativo Institucional como regular, el 18% consideraba que el Desarrollo Organizacional es alto, y el 6% observó una tendencia de esta variable hacia niveles medios.

## Resultados inferenciales del Proyecto Educativo Institucional y el Desarrollo Organizacional

Para poder determinar de la mejor manera el coeficiente de correlación a usar, se precisa poder realizar la prueba de normalidad a la población y discernir si esta sigue una distribución normal o no; entre las pruebas de hipótesis que se emplean tenemos a Kolmogórov-Smirnov (K-S) y Shapiro-Wilk (Flores y Flores, 2021). Dependiendo del tamaño de la población se puede usar la prueba de K-S (para poblaciones mayores a 50) o Shapiro – Wilk, en el caso de que la población sea menor a 50 (Roco et al., 2023).

### Tabla 13

*Prueba de normalidad del Proyecto Educativo Institucional y el Desarrollo Organizacional*

	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
Proyecto Educativo Institucional	,106	100	,007
Desarrollo Organizacional	,116	100	,002

#### a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que la muestra fue de 100 personas se aplicó la prueba de normalidad de K – S, obteniéndose como resultado una significancia .007 para el Proyecto Educativo Institucional y .002 para el desarrollo organizacional, siendo ambos p-valores <.05 por lo que se concluye que los datos no tienen una distribución normal decidiéndose la utilización como prueba estadística para la contrastación de hipótesis la regresión logística ordinal.

### Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis es el método más importante para comprobar la validez del proceso estadístico, mediante la toma de decisiones. El investigador parte de la hipótesis de investigación ( $H_1$ ), la misma que se debe aceptar o rechazar en comparación con otra hipótesis, que vendría a ser la hipótesis nula ( $H_0$ ). El rechazo de la hipótesis nula implica la aceptación de la hipótesis de investigación, tomando en consideración si los resultados obtenidos se ubican dentro de la zona de aceptación o rechazo, el intervalo de confianza y la probabilidad de error (Cespedes, 2017).

## Prueba de la Hipótesis General de investigación

### Hipótesis General de investigación:

H0: El Proyecto Educativo Institucional no influye significativamente en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023.

H1: El Proyecto Educativo Institucional influye significativamente en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023.

**Tabla 14**

#### *Informe de ajuste de la hipótesis general de investigación*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	12,219			
Final	6,785	5,434	1	,020

En la Tabla 14, la prueba Chi-cuadrado obtuvo un valor de 5.534 y  $p < 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis general de investigación, encontrándose evidencia suficiente para afirmar que el Proyecto Educativo Institucional influye significativamente en el desarrollo organizacional.

**Tabla 15**

#### *Pseudo R<sup>2</sup> de la hipótesis general de investigación*

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,053
Nagelkerke	,106
McFadden	,078

En la Tabla 15 se obtuvo como resultado un puntaje de 0.053 en el coeficiente de Cox y Snell y 0.106 en Nagelkerke, indicativo de que el Proyecto Educativo Institucional permite explicar el 5.3% de la variabilidad del desarrollo organizacional, igualmente el 10.6% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por el Proyecto Educativo Institucional.



## Prueba de hipótesis específica

### Hipótesis específica 1:

H0: La dimensión identidad no influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

Ha: La dimensión identidad influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

**Tabla 16**

#### *Informe de ajuste de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	9,583			
Final	6,824	2,759	1	,097

La prueba de hipótesis mostró un valor de significancia igual a 0.097, esta significancia es mayor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis nula, indicando que la dimensión identidad no influye significativamente en el desarrollo organizacional.

**Tabla 17**

#### *Pseudo R<sup>2</sup> de la hipótesis específica 1*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,027
Nagelkerke	,054
McFadden	,040

En la Tabla 17, el coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell arrojó un valor de 0.027, lo cual indica que la dimensión identidad explica el 2.7% de la variabilidad del desarrollo organizacional, mientras que el valor de 0.054 obtenido en el coeficiente de Nagelkerke señala que el 5.4% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión identidad.

### Hipótesis específica 2:

H0: La dimensión análisis situacional no influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

Ha: La dimensión análisis situacional influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

**Tabla 18**

*Informe de ajuste de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	9,460			
Final	6,720	2,740	1	,098

La prueba de ajuste del modelo para la hipótesis específica 2 mostró un valor de significancia igual a .098 siendo, mayor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis nula, indicando que la dimensión análisis situacional no influye significativamente en el desarrollo organizacional.

**Tabla 19**

*Pseudo R<sup>2</sup> de la hipótesis específica 2*

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,027
Nagelkerke	,054
McFadden	,040

En la Tabla 19, se observa que el coeficiente de Cox y Snell arrojó un valor de 0.027, señalando que la dimensión análisis situacional explica el 2.7% de la variabilidad del desarrollo organizacional, mientras que el valor de 0.054 del coeficiente de Nagelkerke señala que el 5.4% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión análisis situacional.

### Hipótesis específica 3:

H0: La dimensión propuesta de gestión no influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023

Ha: La dimensión Propuesta de Gestión influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

### Tabla 20

#### *Informe de ajuste de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	12,219			
Final	6,785	5,434	1	,020

En la Tabla N° 20 se observa que la prueba Chi-cuadrado obtuvo un p-valor=0.020, siendo menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis específica 3, determinándose que la dimensión propuesta de gestión influye significativamente en el desarrollo organizacional.

### Tabla 21

#### *Pseudo R<sup>2</sup> de la hipótesis específica 3*

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,053
Nagelkerke	,106
McFadden	,078

En la Tabla 21, se observa que el coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell arrojó un valor de 0.053, lo cual indica que la dimensión Propuesta de Gestión explica el 5.3% de la variabilidad del desarrollo organizacional, mientras que el valor de 0.106 obtenido en el coeficiente de Nagelkerke señala que el 10.6% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión Propuesta de Gestión.

#### Hipótesis específica 4:

H0: La dimensión propuesta pedagógica no influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

Ha: La dimensión propuesta pedagógica influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

**Tabla 22**

*Informe de ajuste de la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	11,806			
Final	6,797	5,010	1	,025

La prueba Chi-cuadrado arrojó un valor de 5.010 con  $p < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4, al encontrarse evidencia suficiente para afirmar que la dimensión propuesta pedagógica influye significativamente en el desarrollo organizacional.

**Tabla 23**

*Pseudo R<sup>2</sup> de la hipótesis específica 4*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,049
Nagelkerke	,098
McFadden	,072

De acuerdo con la Tabla 23, se observa que el coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell arroja un valor de 0.049, lo cual indica que la dimensión Propuesta Pedagógica explica el 4.9% de la variabilidad del desarrollo organizacional, mientras que el valor de 0.098 obtenido en el coeficiente de Nagelkerke señala que el 9.8% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión Propuesta Pedagógica.

### Hipótesis específica 5:

H0: La dimensión Participación de Actores Educativos no influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

Ha: La dimensión Participación de Actores Educativos influye significativamente en el desarrollo organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023.

**Tabla 24**

#### *Informe de ajuste de la hipótesis específica 5*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,331			
Final	6,503	13,828	2	,001

La prueba de hipótesis Chi-cuadrado para esta dimensión mostró un puntaje de 13.828 y  $p < 0.05$ , por lo que se tomó la decisión de aceptar la hipótesis específica 5, afirmándose que la dimensión participación de actores educativos influye significativamente en el desarrollo organizacional.

**Tabla 25**

#### *Pseudo R<sup>2</sup> de la hipótesis específica 5*

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,129
Nagelkerke	,258
McFadden	,200

De acuerdo con la Tabla 25, se observa que el coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell arrojó un valor de 0.129, lo cual indica que la dimensión participación de actores educativos puede explicar el 12.9% de la variabilidad del desarrollo organizacional, mientras que el valor de 0.258 obtenido en el coeficiente de Nagelkerke señala que el 25.8% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión participación de actores educativos.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación se trazó el objetivo de determinar la relación entre el Proyecto Educativo Institucional y el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023; de acuerdo con este objetivo, los resultados estadísticos inferenciales nos permitieron establecer que existe una causalidad positiva y significativa entre estas dos variables; en el caso de la hipótesis general de investigación, se obtuvo una significancia igual a 0.020, siendo el valor  $p < 0.05$ , se optó por rechazar la hipótesis nula y se procedió a la aceptación de la hipótesis general de investigación, confirmándose que el Proyecto Educativo Institucional influye significativamente en el desarrollo organizacional; igualmente los puntajes del coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell, señalan que el Proyecto Educativo Institucional permite explicar el 5.3% de la variabilidad del desarrollo organizacional al igual que los valores del coeficiente de Nagelkerke muestran que el 10.6% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por el Proyecto Educativo Institucional; aunque estos porcentajes de variación son pequeños se puede predecir que mientras mayor sea el diseño, construcción e implementación de este documento e instrumento de gestión educativa, entonces obtendremos como consecuencia un desarrollo organizacional escolar más elevado. Igualmente, se observó que el 71% de los docentes consideraba que las instituciones en las que vienen laborando tienen un Proyecto Educativo Institucional bueno y su desarrollo organizacional es alto. Estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Martínez (2022), quien al estudiar el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad educativa, encontró que el 57.5% de los docentes bolivianos incidían en que el planeamiento estratégico y el Proyecto Educativo Institucional, en particular, es completo, además determinó la presencia de fuertes asociaciones entre el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad educativa (Rho de 0.751). También, es concordante con los hallazgos de Gutiérrez (2021) quien observó que el estadístico de Tau-b de Kendall tuvo un puntaje de 0.711 y  $p < 0.05$ , por lo que concluyó confirmando que existen niveles significativamente altos entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional. Teóricamente, el proyecto educativo institucional como un medio de planificación estratégica, se enmarca dentro de la planeación estratégica situacional (PES) al

respecto de este enfoque, Osorio (2003) señala que surge como un modelo de planificación estatal, siendo constituido por tres elementos interrelacionados, a saber, el proyecto, la gobernabilidad y la capacidad de gobierno. En el proyecto se identifican los problemas, se formulan los objetivos que ayudarán a solucionar dichos problemas identificados y se elaboran las estrategias y acciones que se ejecutarán para cumplir dichos objetivos. La gobernabilidad hace referencia al grado de control que tiene una determinada persona sobre un conjunto de variables y la capacidad que tiene para tomar decisiones, a mayor control de ellas este sujeto tendrá más libertad y autonomía al decir, finalmente, la capacidad de gobierno implica el nivel de desarrollo al liderar al grupo u organización. Igualmente refiere que su origen parte de ser una guía para resolver los problemas identificados en la institución (oportunidades), constituyéndose en una herramienta indispensable que permitirá alcanzar las metas futuras y en el que los miembros de la organización son un factor clave ya que de ellos depende el cambio situacional al ser los portadores del ideario, creencias, costumbres, valores, etc. de la organización. Trasladando estos supuestos al campo educativo, se pueden establecer ciertas similitudes con el Proyecto Educativo Institucional, ya que en él se identifican y analizan los problemas que aquejan a la I.E. y en base a ellos se elaboran estrategias que al ser ejecutadas en el año lectivo permitirán que se logren los objetivos y metas de la escuela y, por ende, resolver la problemática identificada previamente. De esta comparativa podemos establecer que si el Proyecto Educativo Institucional es diseñado e implementado adecuadamente puede repercutir en asegurar la calidad educativa, además de contribuir a la mejora y desarrollo de la institución, que es la aspiración o meta común de la mayoría de instituciones educativas. Esto se corrobora con los resultados de García (2021), los mismos que mostraron una tendencia mayoritaria (50%) a calificar la calidad educativa y la planificación estratégica como regulares, además se obtuvo un coeficiente  $Rho=0.816$  y Chi cuadrado de 5,778, con  $p<0.05$ , por lo que se llega a la conclusión de la presencia de fuertes asociaciones entre las variables investigadas. Del mismo modo, Mercado y Escobar (2022), hallaron asociaciones moderadas a fuertes entre la gestión y la calidad educativa (0.438 y 0.875), por lo que concluye que mientras más alto sea el nivel de la gestión la calidad educativa institucional tenderá a incrementarse y Lara (2022) quien demostró que el

desarrollo organizacional mantiene una alta relación con el aprendizaje actitudinal (Pearson=0.8296), mientras que la comunicación, aprendizaje actitudinal y desarrollo organizacional tienen una correlación de 0.8463, estos resultados le permiten afirmar que el establecimiento de un fuerte desarrollo organizacional centrado en la cultura y los valores institucionales permite que la institución educativa pueda crecer y avanzar en el logro de las metas institucionales planificadas en su proyecto educativo y a su vez genera un fuerte impacto en los aprendizajes de los y las estudiantes.

El objetivo específico 1, pretendió determinar el nivel de relación entre la dimensión identidad y el desarrollo organizacional. Se encontró que el 82% de los docentes perciben que la dimensión identidad presenta un nivel bueno y el desarrollo organizacional tiende a niveles altos. Por otro lado, la prueba de la hipótesis específica 1, muestra un p-valor de 0.097, esta significancia es mayor a 0.05, procediéndose, en consonancia, a la aceptación de la hipótesis nula, indicando que la dimensión identidad no influye significativamente en el desarrollo organizacional, observándose una discrepancia con los resultados descriptivos, que mostraron ciertas asociaciones entre la identidad y el desarrollo organizacional, estos porcentajes se explican a la luz de la identidad define a la I.E. de acuerdo con la mística y razón de ser que propugna y, el desarrollo organizacional tiene una base enfocada en el comportamiento de las personas y la adquisición o integración de valores, costumbres, creencias y formación de hábitos; por lo cual, se espera que la identidad institucional favorezca este cambio comportamental en los docentes ya que al convivir en la I.E. asumen y se apropian en mayor o medida de esta identidad y modifican sus actitudes y conductas al integrarse a la familia institucional, sin embargo, la asociación Identidad – Desarrollo Organizacional no es una relación de causalidad, y se deben buscar y analizar otros factores que si estén influyendo en el desarrollo organizacional. Estos resultados son parcialmente similares a la investigación de Bejar (2021), en los que observó que la identidad institucional alcanzó niveles eficientes con un porcentaje de 69.1%. También coinciden parcialmente con los resultados de Rodríguez (2021) quien encontró los docentes tienen una fuerte tendencia la práctica de los valores institucionales (76%), fortalecimiento de la cultura institucional (64%), conocimiento de la misión y visión (60%), mientras que las pruebas de hipótesis encontraron asociaciones



positivas entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional (0.663) concluyendo que ambas variables se correlacionan significativamente.

Por otro lado, el objetivo específico 2 se propuso determinar la relación entre la dimensión análisis situacional y el desarrollo organizacional. Acorde a este propósito se observa que la percepción sobre el análisis situacional y el desarrollo organizacional tiene tendencia hacia niveles buenos y altos (76%); aunque inferencialmente la prueba chi-cuadrado mostró un valor de significancia igual a 0.098 siendo, mayor a 0.05, por lo que se procedió a la aceptación de la hipótesis nula, indicando que la dimensión análisis situacional no influye significativamente en el desarrollo organizacional. Estos resultados son opuestos a los hallazgos de Gutiérrez (2021) quien observó que los participantes perciben que siempre se está realizando la planificación estratégica (63.5%) elaborando diagnóstico situacional y en el caso de los resultados inferenciales se demostró que el estadístico de Tau-b de Kendall tuvo un puntaje de 0.711 y  $p < 0.05$  confirmando que existen niveles significativamente altos entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional. La diferencia entre los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales señalan que es posible que esta dimensión se asocie al desarrollo organizacional pero es una relación que ocurre al azar y no genera un efecto significativo en el desarrollo organizacional pero no podemos dejar de resaltar la importancia del análisis situacional, especialmente porque con esta dimensión, las instituciones educativas pueden identificar sus fortalezas y puntos de mejora permitiéndole una mayor comprensión de la realidad y el contexto en el que la escuela está inmersa, facilitando a su vez la identificación de las necesidades institucional y la determinación y vinculación con aliados que ayuden al logro de los objetivos. Al respecto, Chiavenato (2017) enfatizaba que, para la planeación estratégica, el diagnóstico no es otra cosa que el conocimiento del entorno intrainstitucional y fuera de ella, este análisis parte de la premisa que una organización no se encuentra aislada, sino que está sujeta a los cambios que se dan al interior y exterior de la misma y que son fuente de influencia para ella.

El objetivo específico 3 tiene el propósito de establecer la relación entre la dimensión propuesta de gestión y el desarrollo organizacional. Acorde a este objetivo, los resultados descriptivos revelan una fuerte tendencia hacia niveles buenos (77%) de la propuesta de gestión y un elevado desarrollo organizacional.

De la misma manera, la estadística inferencial reveló que el informe de ajuste de la dimensión propuesta de gestión tiene un  $p$ -valor = 0.020 y al ser menor a 0.05, se procedió a la aceptación de la hipótesis específica 3, considerando la existencia de evidencia suficiente para afirmar que la dimensión propuesta de gestión influye significativamente en el desarrollo organizacional, además el coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell arrojó un valor de 0.053, indicando que la dimensión Propuesta de Gestión explica el 5.3% de la variabilidad del desarrollo organizacional, mientras que el valor de 0.106 obtenido en el coeficiente de Nagelkerke señala que el 10.6% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión Propuesta de Gestión, pudiéndose predecir que a mayor concreción y planificación de los objetivos estratégicos planificados a futuro y los medios y estrategias se espera que el desarrollo organizacional también se incremente. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Bejar (2021), en los que se destaca una tendencia hacia niveles eficientes en el plan estratégico (80%), Propuesta de Gestión (54.5%), objetivos y metas (61.8%), entre otros, además de que las variables en estudio tienen puntajes Rho de .312; por lo que se establece que el plan estratégico y la gestión por resultados se relacionan significativamente. Los hallazgos estadísticos de este estudio concuerdan parcialmente con Beraun (2018) quien obtuvo como resultados la presencia de asociaciones entre las dimensiones propuesta de gestión escolar (0.17236) y la variable la calidad de gestión educativa, igualmente encontró correlaciones entre el Proyecto Educativo Institucional y la calidad de gestión educativa (0.15987); concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente. También guarda cierta similitud con los resultados de Abarca (2018) en el sentido que los participantes confirman que siempre se incluye la propuesta de gestión (35%).

El objetivo específico 4 trazado fue determinar la relación entre la dimensión propuesta pedagógica y el desarrollo organizacional. Los resultados de la presente investigación muestran que el 70% de los docentes consideran que la propuesta pedagógica es buena y el desarrollo organizacional es alto y el 6% refieren que ambas tienden a ser regulares. Inferencialmente, el informe de ajuste de la dimensión propuesta pedagógica registró un valor de significancia igual a 0.025 y al ser menor a 0.05, se aceptó la hipótesis específica concluyéndose que la dimensión propuesta pedagógica influye significativamente en el desarrollo

organizacional; también, se observó que el coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell arroja un valor de 0.049, lo cual indica que la dimensión Propuesta Pedagógica explica el 4.9% de la variabilidad del desarrollo organizacional, mientras que el valor de 0.098 obtenido en el coeficiente de Nagelkerke señala que el 9.8% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión Propuesta Pedagógica. Estos resultados concuerdan parcialmente con los encontradas por Abarca (2018) confirmando que los participantes aseveran que siempre se incluye la propuesta pedagógica (48.1%) encontrándose también asociaciones entre el Proyecto Educativo Institucional y el desempeño docente ( $\chi^2=7,763$ ), los recursos educativos ( $\chi^2=16,64$ ) y la infraestructura y equipamiento de la institución ( $\chi^2=16,64$ ). Además, son relativamente similares a los hallazgos obtenidos por Vicente (2019) cuyos resultados muestran que la variable Proyecto Educativo Institucional es percibida mayormente como regular en sus dimensiones de propuesta pedagógica (54.5%), inferencialmente se obtuvieron asociaciones entre las variables en estudio ( $C$  de Pearson =0.473). Concluyendo que la implementación del Proyecto Educativo Institucional es un medio valioso para lograr la gestión educativa de la calidad. Cabe resaltar que, el Proyecto Educativo Institucional no es meramente un instrumento, herramienta o documento de gestión institucional; Trujillo et al. (2019) expresaba que es también un ente dinámico, histórico y transformador sobre el que gira toda la escuela y al que debe articularse la práctica pedagógica, haciéndolo un transmisor y formador cultural, de ahí la importancia de la propuesta pedagógica, al ser el modelo de las intervenciones de la escuela en los procesos formativos discentes y que guiarán las actuaciones didácticas docente, este modelo se forma a partir de la revisión y reflexión de las diversas teorías y enfoques educativos para generar la visión y perfil del estudiante que la institución está formando (Hidalgo y Cuba, 2001); en consonancia a estos resultados se establece que el diseño e implementación de una propuesta pedagógica adecuada al contexto institucional, que responda a las necesidades y demandas estudiantiles y sustentada en modelos y teorías pedagógicas generará un impacto en el desarrollo organización de la institución educativa.

El objetivo específico 5 se planteó establecer la relación entre la dimensión Participación de Actores Educativos y el Desarrollo Organizacional. Se observó que

el 44% de los docentes señalan que la participación de los actores educativos en el proceso de elaboración del proyecto educativo institucional es buena y tienen un alto nivel de desarrollo organizacional y en menor medida el 13% percibe que esta participación es mala, aunque el desarrollo organizacional es alto. Inferencialmente, se obtuvo que el informe de ajuste de la dimensión participación de actores educativos muestra un valor de significancia igual a 0.001, siendo  $p\text{-valor} < 0.05$ , aceptando la hipótesis específica 5, al comprobarse que la dimensión participación de actores educativos influye significativamente en el desarrollo organizacional, mientras que el coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell arroja un valor de 0.129, deduciendo que la dimensión participación de actores educativos explica el 12.9% de la variabilidad del desarrollo organizacional, asimismo el valor de 0.258 obtenido en el coeficiente de Nagelkerke señala que el 25.8% de la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión participación de actores educativos. Estos resultados son parcialmente similares a los de Carrillo (2019) al encontrar como principales resultados una tendencia mayoritaria hacia niveles buenos y eficientes tanto en la participación en la planificación del Proyecto Educativo Institucional (83.5%) como en calidad educativa (92.5%) y a nivel inferencial se obtuvo un Rho igual a 0.707, arribando a la conclusión de que la planificación del Proyecto Educativo Institucional se asocia fuerte y directamente con la calidad educativa. Por otro lado, estos resultados se contraponen a los hallazgos de Chura (2019), quien encontró que el 65.9% de los encuestados no participan como comunidad educativa, en tanto que en los resultados inferenciales se encontraron asociaciones entre la participación de la comunidad educativa y la construcción del proyecto educativo institucional (0.906812), de esta situación se desprende que la poca participación producto del desinterés y desmotivación genera deficiencias en la implementación de este importante documento de planificación institucional. La revisión bibliográfica señala que el proyecto educativo institucional se construye a partir de los aportes y contribuciones de toda la comunidad (Blanco y Duran, 2021) por lo que el involucramiento en el proceso de elaboración aumenta los niveles de compromiso e interés hacia los objetivos y metas propuestas (MINEDU, 2016). Esto explicaría el porqué de la influencia de la participación de los actores educativos en el desarrollo organizacional, ya que este último no es otra cosa que un proceso de

gestión del cambio en respuesta a una serie de demandas y necesidades identificadas que se centraliza en el recurso humano por encima de otros aspectos (Torres et al., 2019), y al promover su participación activa se generaría mayor compromiso por parte de ellos para contribuir al cumplimiento de las metas establecidas y así lograr que la I.E. alcance su potencial.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se determinó que el Proyecto Educativo Institucional genera un efecto significativo en el Desarrollo Organizacional; debido a que inferencialmente la significancia fue menor a 0.05, igualmente los puntajes del coeficiente de determinación generalizado de Cox y Snell, y Nagelkerke muestran que la propuesta de gestión, propuesta pedagógica y participación de actores educativos explican la variabilidad del Desarrollo Organizacional.

### **Segunda:**

Se comprobó inferencialmente que la dimensión identidad no es causa del desarrollo organizacional al obtenerse una significancia mayor a 0.05, aunque los resultados descriptivos sugieren una asociación entre ellas, se debe explorar otros factores que si generen un impacto en el desarrollo organizacional.

### **Tercera:**

Se determinó que la dimensión análisis situacional no influye en el desarrollo organizacional al obtenerse una significancia mayor a 0.05, por lo tanto, las asociaciones existentes entre ellos ocurren al azar y no impactan en el desarrollo organizacional de las instituciones educativas estudiadas.

### **Cuarta:**

Se comprobó que la propuesta de gestión afecta significativamente al desarrollo organizacional, como se deduce de los resultados inferenciales al tener un significancia=0.020 y un p-valor<0.05, igualmente los coeficientes de Cox y Snell así como el coeficiente de Nagelkerke señalan que la variabilidad del desarrollo organizacional es explicado por la dimensión Propuesta de Gestión, por ende, se afirma que a mayor concreción y planificación de los objetivos estratégicos, medios y estrategias planificados se espera un incremento en los niveles del desarrollo organizacional.

**Quinta:**

Se determinó inferencialmente que la dimensión propuesta pedagógica genera un efecto significativo en el desarrollo organizacional, al mostrar un valor de significancia igual a 0.025 y menor a 0.05; también, se observó que resultados de los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke establecen que la variabilidad del desarrollo organizacional es explicada por la dimensión Propuesta Pedagógica.

**Sexta:**

Se comprobó que la dimensión participación de actores educativos influye significativamente en el desarrollo organizacional, al determinarse inferencialmente un valor de significancia igual a 0.001, siendo p-valor < 0.05.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se sugiere que el personal directivo de las instituciones educativas y docentes participen de capacitaciones y actualizaciones respecto al Proyecto Educativo Institucional; con el objeto de poder aplicar dichos conocimientos en el progreso constante de dicha herramienta de gestión al haberse comprobado su asociación a la mejora del desarrollo organizacional de las escuelas.

### **Segunda:**

A los directores de las instituciones educativas, se les recomienda que en los proyectos educativos institucionales se incluya e implementen estrategias que fortalezcan el desarrollo organizacional de las instituciones educativas que dirigen, promoviendo el compromiso docente, el liderazgo educativo, la toma de decisiones y el empoderamiento docente.

### **Tercera:**

Se recomienda la revisión y reestructuración del Proyecto Educativo Institucional, fortaleciendo especialmente los aspectos del diagnóstico situacional, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica; los mismos que son componentes claves de este importante documento e instrumento de gestión y que ayudarán a la mejora de la calidad y desarrollo de la institución.

### **Cuarta:**

Se sugiere la extensión de la presente investigación a otras instituciones educativas del ámbito de la región Piura, de este modo se puede tener un diagnóstico y análisis preciso sobre las percepciones de la idoneidad en la construcción y elaboración del Proyecto Educativo Institucional y el desarrollo organizacional educativo en general.

### **Quinta:**

Se recomienda que en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participen no solo los directivos y docentes, si no que se incluyan también a representantes



de estudiantes y padres de familia, para de esta manera poder ampliar las percepciones y observaciones de la realidad institucional, su problemática y necesidades, lo que a su vez mejorará la selección de estrategias y vías de acción para alcanzar las metas institucionales.

**Sexta:**

Difundir los resultados del presente estudio para que el equipo directivo y docentes de las I.E. reflexionen respecto a la importancia del Proyecto Educativo Institucional como medio de planeación estratégica, herramienta de gestión educativa y reconozcan su valioso aporte a la consecución de las metas institucionales y el desarrollo organizacional de la escuela, y de esta manera asegurar el logro de los objetivos trazados, la mejora de los aprendizajes, la eficacia en los procesos educativos y la satisfacción de los que conforman la comunidad pedagógica.

## REFERENCIAS

- Abarca, M. (2018). *El PEI y su relación con el desarrollo institucional de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario de la ciudad de Calca, departamento de Cusco – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2128>
- Alvarado, H. (2018). *Planeamiento del proyecto educativo institucional y cultura organizacional en docentes de la I.E. Rinconada, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Pedro]. Repositorio Institucional Universidad de San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12241>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arispe, C., Guerrero, M. y Yangali, J. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bejar, R. (2021). *Plan estratégico y gestión por resultados del equipo directivo de instituciones educativas en El Agustino, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68088>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación de Colombia S.A.S. [https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigacion\\_De\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_De_Bernal_4ta_edicion)

- Beraun, T. (2018). *El Proyecto Educativo Institucional y su Relación con la Calidad de Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 64107 José María Arguedas Aguaytia*, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional UNU. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4395>
- Blanco, P. y Durán, J. (2021). *Proyecto Educativo Institucional*. Corporación Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8520/LIBRO%20Proyecto%20Educativo%20Institucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, V. (2019). *Proyecto educativo institucional y la calidad educativa de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Ancón, RED 2, de la UGEL 04*. [Tesis de Maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis digitales. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11286>
- Céspedes, N. (2017). *Estadística inferencial*. Fondo editorial Areandino. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1390/Estad%C3%ADstica%20inferencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cetzal, R. S., Mac, C., Ramírez, C. G., y Osuna, N. M. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325699>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones* (3era ed.). McGrawHill. <https://www.remex-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). McGrawHill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recur\\_sos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chura, E. (2019). *Nivel de participación de la comunidad educativa en la construcción del proyecto educativo institucional de la institución educativa “Horacio Zevallos Games” Huinchos-Andahuaylas*. [Tesis de Maestría,

- Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9688>
- D'Azevedo, A., Aragón, L., Paucarcaja, L., Sánchez, J. y Tirado, H. (2019). *Guía para la Elaboración del Proyecto Educativo Institucional y del Plan Anual de Trabajo de las Instituciones Educativas de Educación Básica*. (Documento de trabajo). MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6634>
- David, F. (2017). *Strategic management: concepts and cases*. Pearson. [https://pracownik.kul.pl/files/12439/public/3\\_David.pdf](https://pracownik.kul.pl/files/12439/public/3_David.pdf)
- Delclòs, J. (2018). Ética en la investigación científica. *Como elaborar un proyecto en ciencias de la salud. Cuaderno de trabajo 43*. 14-19. <https://www.esteve.org/capitulos/elaborar-proyecto-ciencias-la-salud/>
- De Pelekais, C., El kadi, O., Seijo, C. y Neuman, N. (2015). *El ABC de la Investigación. Pauta Pedagógica*. Astrodata. [https://www.academia.edu/74069062/El ABC de la investigaci%C3%B3n Pauta Pedag%C3%B3gica](https://www.academia.edu/74069062/El_ABC_de_la_investigaci%C3%B3n_Pauta_Pedag%C3%B3gica)
- Fiabane, F. y Letelier, M. (2014). *Guía metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional (PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL)*. PIIE. Programa interdisciplinario de investigaciones en educación. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Chile/piie/20170822054020/pdf\\_534.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Chile/piie/20170822054020/pdf_534.pdf)
- Flores, C. y Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83 – 106. <https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- García, M. (2021). La planificación estratégica y la calidad de la educación en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la Parroquia El Batán. *REEA*. No. 7, Vol II. Enero 2021. 213 – 227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958589>
- González, J. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. Ediciones Díaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490522424.pdf>
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. McGraw-Hill.

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25059w/desarrollo\\_organizacional\\_principios\\_y\\_aplicaciones.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25059w/desarrollo_organizacional_principios_y_aplicaciones.pdf)

Gutiérrez, H. (2021). *Gestión institucional y desarrollo organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UCJM. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1367>.

Hernández, J., Gallarzo, M., Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional. Enfoque latinoamericano* (1era ed.). Pearson Educación. [https://www.academia.edu/40431962/Desarrollo\\_Organizacionl\\_Enfoque\\_Latinoamericano\\_Libro](https://www.academia.edu/40431962/Desarrollo_Organizacionl_Enfoque_Latinoamericano_Libro)

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hidalgo, L., y Cuba, S. (2001). *Construyendo la nueva escuela, proyecto educativo institucional. Volumen II*. Tarea Asociación de publicaciones educativas. <https://tarea.org.pe/digitalizaciones/construyendo-la-nueva-escuela-proyecto-educativo-institucional-volumen-ii/>

Lara, C. (2022). *Incidencia de la comunicación y el desarrollo organizacional en el aprendizaje de los estudiantes del Colegio Poeta Vicente Huidobro Lo Prado, Santiago de Chile, 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2311>

Martínez, F. (2022). *La planificación estratégica y su relación con la gestión de calidad en los procesos de dirección en la Unidad Educativa "Puerto De Rosario" de la ciudad de El Alto*. [Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/28681>

Mercado, M. y Escobar, L. (2022). *Gestión escolar y calidad educativa: análisis comparado de la incidencia de la gestión escolar en la calidad educativa en las sedes San Luis y San Vicente de la Institución Educativa San Luis, municipio de Yarumal, Antioquia*. [Tesis de Maestría, Universidad de la

Costa]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9675?show=full>

MINEDU. (2021). *Disposiciones para los comités de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de educación básica*. Resolución Ministerial. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1897558-189-2021-minedu>

MINEDU. (2016). *Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional PEI*. MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5100>

Moreira, A., Portales, J., y Sáez, P. (2022). El Proyecto Educativo Institucional en el sistema escolar chileno: propuestas de fortalecimiento a partir de una revisión comparada. *Revista Saberes Educativos*, (9), 01–27. <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2022.67730>

Moreno, J. (2017). *Planeación estratégica*. Fondo editorial Areandino. <https://core.ac.uk/download/pdf/326423532.pdf>

Mosquera, C., y Rodríguez, M. (2018). Proyecto educativo como fundamento para pensar la subjetividad política desde la cultura escolar. *El Ágora USB*, 18(1), 255-267. <http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v18n1/1657-8031-agor-18-01-00256.pdf>

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución*. Ediciones de la U. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel-Methodologia-de-la-Investigacion-Diseno-y-ejecucion-2011.pdf>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

Orellana, R., y Brito, O. (2019). El proyecto educativo en las escuelas francesas: retos profesionales para la transformación de la escuela. *Educação e Pesquisa*, 45, 1-21. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201945187992>

- Osorio, A. (2003). *Planeamiento estratégico*. Dirección Nacional del Instituto Nacional de la Administración Pública. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/planeamientoestrategico.pdf>
- Perazzo, D. C., Quintero, D. A., y Jiménez, L. L. (2020). Impacto de la retención estudiantil en el desarrollo institucional. *Revista Publicando*, 7(25), 193-201. <https://doi.org/10.51528/rp.vol7.id2118>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (5ta ed.). Pearson. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Roco, Á., Landabur, R., Maureira, N. y Olguin, M. (2023). ¿Cómo determinar efectivamente si una serie de datos sigue una distribución normal cuando el tamaño muestral es pequeño?. *Nutrición Hospitalaria*, 40(1), 234-235. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.04519>
- Rodríguez, K. (2021). *La filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales" Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60700>
- Torres, N., Falconí, M. y Ramírez, A. (2019). *Desarrollo organizacional. Análisis de variables* (1era ed.) Dirección de publicaciones científicas. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2021-01-19-143149-Desarrollo%20organizacional%20final.pdf>
- Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración*. 2 Ed. Grupo Editorial Patria. <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/07/3679.-Teoria-general-de-la-%E2%80%A6-Torres.pdf>
- Trujillo, M., Hurtado, M. y Pérez, M. (2019). Fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones educativas oficiales del municipio de Santiago de Cali. *Rev. investig. desarro. innov.*, 9 (2), 319-331. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n2.2019.9177>

- UMC. (2019). *¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes?* Evaluaciones nacionales de logros de aprendizaje. Reporte DRE-Piura. MINEDU. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/Reporte-DRE-Piura.pdf>
- Vicente, D. (2019). El proyecto educativo institucional y su relación con la gestión educativa de calidad de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza, San Juan De Lurigancho - Lima. *Educación* 25 (1), 83-90. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n1.1773>.



## **ANEXOS**

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles/rangos
Proyecto educativo institucional	Instrumento de planificación a mediano plazo con carácter técnico normativo que se implementa en las instituciones educativas con el propósito de favorecer progresivamente los aprendizajes de los y las estudiantes, orientando las actividades institucionales al aclarar la propuesta educativa del colegio y los medios que se movilizarán para hacerla realidad de acuerdo con los intereses, necesidades, problemas, cambios y exigencias de la comunidad (MINEDU, 2016).	Herramienta de planificación estratégica educativa que orienta las actividades institucionales de acuerdo con los intereses, necesidades, problemas, cambios y exigencias de la comunidad para mejorar los aprendizajes de los y las estudiantes. Se midió mediante un cuestionario de respuesta politómica y escala tipo Likert de veinte afirmaciones que brindaron información de las cinco dimensiones que conforman la variable y permitieron su ordenamiento y categorización en tres niveles (malo, regular y bueno).	Identidad  Análisis situacional  Propuesta de gestión  Propuesta pedagógica  Participación de actores educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión</li> <li>• Misión</li> <li>• Ideario institucional</li> <li>• Identificación de dificultades y/o debilidades institucionales.</li> <li>• Identificación y priorización de problemas institucionales</li> <li>• Determinación de objetivos y estrategias</li> <li>• Concordancia de estrategias con PEN, PER y PEL</li> <li>• Estructura y jerarquía organizacional</li> <li>• Establecimiento de funciones</li> <li>• Mantenimiento de la convivencia</li> <li>• Procedimientos y procesos de gestión</li> <li>• Propuesta curricular institucional</li> <li>• Proyectos complementarios</li> <li>• Participación del Municipio escolar</li> <li>• Participación de docentes</li> <li>• Involucramiento de padres de familia</li> </ul>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Malo: 4 – 9 Regular: 10 – 15 Bueno: 16 – 20</p> <p>Malo: 3 – 7 Regular: 8 – 11 Bueno: 12 – 15</p> <p>Malo: 7 – 16 Regular: 17 – 26 Bueno: 27 – 35</p> <p>Malo: 3 – 7 Regular: 8 – 11 Bueno: 12 – 15</p> <p>Malo: 3 – 7 Regular: 8 – 11 Bueno: 12 – 15</p>

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores			Escala de medición	Niveles/rangos
Desarrollo organizacional	Proceso de gestión del cambio en respuesta a una serie de demandas y necesidades identificadas que se centraliza en el recurso humano por encima de aspectos técnicos, logísticos o estructurales (Torres et al., 2019).	Proceso dinámico de cambio planificado y emprendido por las organizaciones para mejorar tanto su funcionamiento interno y externo, las relaciones y el desempeño, buscando mayores niveles de eficiencia, así como aumentar la eficacia y el bienestar de los trabajadores; el desarrollo organizacional se cuantifica mediante el diseño e implementación de un cuestionario de veinte ítems con categorías politómicas que recaudaron información sobre las cuatro dimensiones de la variable y cuyos puntajes permitieron establecer tres niveles	Delegación de autoridad	de	Liderazgo Empoderamiento y autonomía Compromiso			Bajo: 4 – 9 Medio: 10 – 15 Alto: 16 – 20	
			Proceso de aprendizaje organizacional	de	Disposición para el aprendizaje Socialización del conocimiento Apropiación del conocimiento			Bajo: 5 – 12 Medio: 13 – 18 Alto: 19 – 25	
			Proceso de resolución de problemas	de	Identificación de conflictos Negociación Toma de decisiones			Bajo: 6 – 14 Medio: 15 – 22 Alto: 23 – 30	
			Cultura organizacional		Identidad (Misión, visión, valores institucionales) Normas institucionales			1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre Bajo: 5 – 12 Medio: 13 – 18 Alto: 19 – 25	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional

Estimado docente, gracias de antemano por su valiosa colaboración. El presente cuestionario tiene como objetivo determinar las percepciones sobre el Proyecto Educativo Institucional de su colegio; por lo que lo invitamos a contestar con veracidad y honestidad.

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una lista de afirmaciones, elija una de las cinco (05) opciones con la que se sienta más identificado. Marque con una "x".

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Dimensión	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Identidad	1. Considero que la visión del colegio al que pertenezco expresa de manera clara y precisa la búsqueda de la excelencia y es un modelo a seguir por todos los miembros de la institución.					
	2. La misión de la institución educativa está de acuerdo con la naturaleza, objetivos y logros institucionales.					
	3. En mi práctica diaria aplico la misión del colegio.					
	4. Considero que los valores de la institución educativa descritos en el Proyecto Educativo Institucional se ajustan a la realidad del plantel.					
Análisis situacional	5. Considero que el diagnóstico situacional de la institución educativa ha permitido la identificación de las debilidades y dificultades del colegio.					
	6. Considero que en el análisis situacional del Proyecto Educativo Institucional se ha identificado la gran mayoría de los problemas que aquejan a la institución.					
	7. Considero que el Proyecto Educativo Institucional muestra una adecuada priorización de los problemas institucionales.					
Propuesta de gestión	8. Los objetivos y estrategias institucionales permiten la resolución de los problemas priorizados					
	9. Considero que los objetivos y estrategias institucionales son claros y precisos respecto a lo que se desea lograr en la institución educativa.					
	10. Las estrategias formuladas concuerdan con las estrategias presentes en el PEN (Proyecto Educativo Nacional), PER (Proyecto Educativo Regional) y PEL (Proyecto Educativo Local)					
	11. La institución educativa muestra una estructura y jerarquía democrática, horizontal y participativa.					
	12. Considero que las funciones del personal y miembros de la comunidad educativa se ha establecido de manera precisa.					

	13. Considero que el Proyecto Educativo Institucional contiene estrategias que permiten el mantenimiento de una buena convivencia institucional.					
	14. Considero que el Proyecto Educativo Institucional detalla cada procedimiento y proceso a realizar para la evaluación interna de la institución.					
Propuesta pedagógica	15. La propuesta curricular de la institución educativa permite el cumplimiento de la misión institucional.					
	16. Considero que la propuesta pedagógica está relacionada con los propósitos educativos de la institución educativa,					
	17. Considero que los proyectos de innovación y/o mejora planteados se han adecuado a las necesidades institucionales.					
Participación de actores educativos	18. Los estudiantes representados por el Municipio Escolar han participado en la formulación del Proyecto Educativo Institucional					
	19. El Proyecto Educativo Institucional se ha formulado con la participación activa de la totalidad de los docentes de la institución educativa					
	20. Durante las reuniones para la formulación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional se consideró la participación de los padres de familia.					

Muchas gracias.

## Cuestionario de Desarrollo Organizacional

Estimado docente, gracias de antemano por su valiosa colaboración. El presente cuestionario tiene como objetivo determinar sobre el desarrollo organizacional de la institución educativa; por lo que invitamos a contestar con veracidad y honestidad.

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una lista de afirmaciones, elija una de las cinco (05) opciones con la que se sienta más identificado. Marque con una "x".

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Dimensión	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Delegación de autoridad	1. La institución educativa convoca a reuniones en las que se proponen ideas innovadoras de los miembros de la comunidad escolar.					
	2. Considero que mi formación y preparación me permite aceptar cualquier encargo del equipo directivo.					
	3. Siempre estoy dispuesto a apoyar en el desarrollo de las actividades institucionales.					
	4. Me preocupo por cumplir con las actividades encomendadas dentro de los plazos establecidos.					
Proceso de aprendizaje organizacional	5. Considero que las metas y objetivos institucionales son coherentes con las funciones asignadas a mi rol docente.					
	6. La institución educativa promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido.					
	7. En la I.E. se identifican las necesidades de capacitación y se desarrollan programas de capacitación y actualización para mejorar los procesos de gestión y desempeño.					
	8. Cuando se van a tomar decisiones, la comunidad educativa considera las experiencias anteriores como una guía orientadora.					
	9. Considero que las experiencias de la institución educativa les otorgan una ventaja competitiva frente a las otras escuelas.					
Proceso de resolución de problemas	10. Identifico fácilmente alternativas de solución ante un problema de la institución.					
	11. En la institución educativa se trabaja de manera colaborativa para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos establecidos.					
	12. Considero que trabajo en un ambiente de confianza entre compañeros.					
	13. Se fomenta el diálogo e intercambio de ideas en los monitoreos, reuniones y colegiados con el equipo directivo.					
	14. Considero que el equipo directivo de la I.E. tiene capacidad resolutoria para solucionar o dar atención a los problemas, quejas y reclamos que se presenten en el colegio					

	15. Para resolver conflictos o llegar a acuerdos, se mantiene una comunicación clara y entendible.					
Cultura organizacional	16. En el colegio se valora y promueve la misión y visión institucional.					
	17. Estoy orgulloso(a) de pertenecer a este colegio.					
	18. En la institución educativa se promueve y aplica la buena práctica de valores.					
	19. Me siento parte importante del desarrollo de la institución educativa.					
	20. Considero que las normas institucionales son importantes para el cumplimiento de la labor que realizo en el colegio.					

Muchas gracias.

### **Anexo 3: Consentimiento informado**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Proyecto educativo institucional y desarrollo organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023**”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del Proyecto Educativo Institucional en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 20 minutos y se realizará de manera digital mediante un formulario de google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

### Validación del Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUZ MARÍA GUEVARA LLATAS
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educativa - Social.
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	
Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

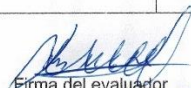
Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional
Autora:	Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo
Procedencia:	Vicente, D. (2019)
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Región Pura.
Significación:	El cuestionario del Proyecto Educativo Institucional es una adaptación del cuestionario elaborado por Vicente (2019). Este cuestionario se conforma por 20 preguntas cerradas con respuestas de escala Likert y valores de 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre, y que miden las dimensiones del PEI. La dimensión identidad consta de cuatro afirmaciones (1, 2, 3, 4) y mide las percepciones de los docentes respecto a la pertinencia de la identidad del PEI, el puntaje máximo es veinte puntos y el mínimo es cuatro. La segunda dimensión evalúa las percepciones respecto al análisis situacional del PEI mediante tres ítems (5, 6, 7) con puntajes de quince a tres. Igualmente, la tercera dimensión propuesta de gestión se evalúa mediante los ítems del 8 al 14, y sus puntajes máximo y mínimo son de treinta y cinco y siete respectivamente. Mientras que, la dimensión propuesta pedagógica se mide con los ítems 15, 16 y 17, asimismo se consideran valores entre tres a quince y la dimensión participación de actores educativos, consta de 3 afirmaciones (18, 19 y 20) con puntajes que van también desde tres a quince. De manera general, la suma de los puntajes obtenidos permite categorizar en cuatro niveles: muy bajo (20 a 40), bajo (41 a 60), alto (61 a 80) y muy alto (81 a 100).

	16. Considero que la propuesta pedagógica está relacionada con los propósitos educativos de la institución educativa.	4	4	4	
Proyectos complementarios	17. Considero que los proyectos de innovación y/o mejora planteados se han adecuados a las necesidades institucionales.	4	4	4	

#### Quinta dimensión: Participación de actores educativos

**Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de adecuación y pertinencia de la dimensión participación de actores educativos del Proyecto Educativo Institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación del Municipio escolar	18. Los estudiantes representados por el Municipio Escolar han participado en la formulación del PEI	4	4	4	
Participación de docentes	19. El PEI se ha formulado con la participación activa de la totalidad de los docentes de la institución educativa	4	4	4	
Involucramiento de padres de familia	20. Durante las reuniones para la formulación y evaluación del PEI se consideró la participación de los padres de familia.	4	4	3	

  
Firma del evaluador  
DNI 40547619

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McCarrland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínima recomendada para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 60 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).  
Ver : <https://www.revistaspaacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Validación del Cuestionario de Desarrollo Organizacional

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUZ MARÍA GUEVARA LLATAS	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educativa - Social.	
Institución donde labora:	I.E. Santo Toribio de Mogrovejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

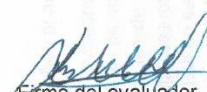
### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desarrollo Organizacional
Autora:	Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo
Procedencia:	Marrón, F. (2022)
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Región Piura.
Significación:	<p>El cuestionario de desarrollo organizacional se basa en el cuestionario de Marrón (2022) adaptándose a las instituciones educativas. Mide las cuatro dimensiones del desarrollo organizacional en 20 preguntas a través de una escala Likert con los siguientes valores de 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.</p> <p>La primera dimensión del desarrollo organizacional delegación de autoridad consta de cuatro afirmaciones (1, 2, 3, 4), su escala varía entre puntajes de cuatro a veinte. La segunda dimensión proceso de aprendizaje organizacional consta de cinco ítems (5, 6, 7, 8, 9) y puntajes que van desde cinco hasta veinticinco. La tercera dimensión proceso de resolución de problemas se mide con seis afirmaciones (10, 11, 12, 13, 14 y 15) y puntajes mínimos de seis y máximo de treinta. Finalmente, la dimensión cultura organizacional se tiene cinco ítems (16, 17, 18, 19 y 20) y puntajes de cinco para el mínimo y veinticinco para el máximo. La suma de los puntajes totales permitirá categorizar la variable desarrollo organizacional en cuatro niveles como son muy bajo (20 a 40), bajo (41 a 60), alto (61 a 80) y muy alto (81 a 100).</p>

#### Cuarta dimensión: Cultura organizacional

**Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de la dimensión cultura organizacional del desarrollo institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad (Misión, visión, valores institucionales)	16. En el colegio se valora y promueve la misión y visión institucional.	4	4	4	
	17. Estoy orgulloso(a) de pertenecer a este colegio.	4	4	4	
	18. En la institución educativa se promueve y aplica la buena práctica de valores.	4	4	4	
	19. Me siento parte importante del desarrollo de la institución educativa.	4	4	3	
Normas institucionales	20. Considero que las normas institucionales son importantes para el cumplimiento de la labor que realizo en el colegio.	4	4	4	

  
Firma del evaluador  
DNI 40547619

## Constancia de inscripción SUNEDU del Experto



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUEVARA LLATAS, LUZ MARIA DNI 40547619	<b>LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA</b> Fecha de diploma: 19/02/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
GUEVARA LLATAS, LUZ MARIA DNI 40547619	<b>LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA</b> Fecha de diploma: 19/02/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
GUEVARA LLATAS, LUZ MARIA DNI 40547619	<b>LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFIA</b> Fecha de diploma: 19/02/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
GUEVARA LLATAS, LUZ MARIA DNI 40547619	<b>MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 20/02/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GUEVARA LLATAS, LUZ MARIA DNI 40547619	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 10/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## Validación del Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ana Teresa Chanamé Custodio	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	I.E. Santo Toribio de Mogrovejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional
Autora:	Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo
Procedencia:	Vicente, D. (2019)
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Región Piura.
Significación:	<p>El cuestionario del Proyecto Educativo Institucional es una adaptación del cuestionario elaborado por Vicente (2019). Este cuestionario se conforma por 20 preguntas cerradas con respuestas de escala Likert y valores de 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre; y que miden las dimensiones del PEI.</p> <p>La dimensión identidad consta de cuatro afirmaciones (1, 2, 3, 4) y mide las percepciones de los docentes respecto a la pertinencia de la identidad del PEI, el puntaje máximo es veinte puntos y el mínimo es cuatro.</p> <p>La segunda dimensión evalúa las percepciones respecto al análisis situacional del PEI mediante tres ítems (5, 6, 7) con puntajes de quince a tres. Igualmente, la tercera dimensión propuesta de gestión se evalúa mediante los ítems del 8 al 14, y sus puntajes máximo y mínimo son de treinta y cinco y siete respectivamente. Mientras que, la dimensión propuesta pedagógica se mide con los ítems 15, 16 y 17, asimismo se consideran valores entre tres a quince y la dimensión participación de actores educativos, consta de 3 afirmaciones (18, 19 y 20) con puntajes que van también desde tres a quince.</p> <p>De manera general, la suma de los puntajes obtenidos permite categorizar en cuatro niveles: muy bajo (20 a 40), bajo (41 a 60), alto (61 a 80) y muy alto (81 a 100).</p>

	16. Considero que la propuesta pedagógica está relacionada con los propósitos educativos de la institución educativa.	4	4	4	
Proyectos complementarios	17. Considero que los proyectos de innovación y/o mejora planteados se han adecuados a las necesidades institucionales.	4	4	4	

### Quinta dimensión: Participación de actores educativos

**Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de adecuación y pertinencia de la dimensión participación de actores educativos del Proyecto Educativo Institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación del Municipio escolar	18. Los estudiantes representados por el Municipio Escolar han participado en la formulación del PEI	4	4	4	
Participación docentes	19. El PEI se ha formulado con la participación activa de la totalidad de los docentes de la institución educativa	4	4	4	
Involucramiento padres de familia	20. Durante las reuniones para la formulación y evaluación del PEI se consideró la participación de los padres de familia.	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI 46627827

## Validación del Cuestionario del Cuestionario de Desarrollo Organizacional

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ana Teresa Chanamé Custodio
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	J.E. Santo Toribio de Mogrovejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	
Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

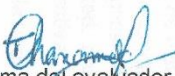
### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desarrollo Organizacional
Autora:	Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo
Procedencia:	Marron, F. (2022)
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Región Piura.
Significación:	El cuestionario de desarrollo organizacional se basa en el cuestionario de Marrón (2022) adaptándose a las instituciones educativas. Mide las cuatro dimensiones del desarrollo organizacional en 20 preguntas a través de una escala Likert con los siguientes valores de 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. La primera dimensión del desarrollo organizacional delegación de autoridad consta de cuatro afirmaciones (1, 2, 3, 4), su escala varía entre puntajes de cuatro a veinte. La segunda dimensión proceso de aprendizaje organizacional consta de cinco ítems (5, 6, 7, 8, 9) y puntajes que van desde cinco hasta veinticinco. La tercera dimensión proceso de resolución de problemas se mide con seis afirmaciones (10, 11, 12, 13, 14 y 15) y puntajes mínimos de seis y máximo de treinta. Finalmente, la dimensión cultura organizacional se tiene cinco ítems (16, 17, 18, 19 y 20) y puntajes de cinco para el mínimo y veinticinco para el máximo. La suma de los puntajes totales permitirá categorizar la variable desarrollo organizacional en cuatro niveles como son muy bajo (20 a 40), bajo (41 a 60), alto (61 a 80) y muy alto (81 a 100).

### Cuarta dimensión: Cultura organizacional

**Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de la dimensión cultura organizacional del desarrollo institucional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad (Misión, visión, valores institucionales)	16. En el colegio se valora y promueve la misión y visión institucional.	4	4	4	
	17. Estoy orgulloso(a) de pertenecer a este colegio.	4	4	4	
	18. En la institución educativa se promueve y aplica la buena práctica de valores.	4	4	4	
	19. Me siento parte importante del desarrollo de la institución educativa.	4	4	4	
Normas institucionales	20. Considero que las normas institucionales son importantes para el cumplimiento de la labor que realizo en el colegio.	4	4	4	

  
Firma del evaluador  
DNI 46627827

## Constancia de inscripción SUNEDU del experto



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHANAME CUSTODIO, ANA TERESA DNI 16627827	<b>MAESTRO/MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA                      EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/03/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CHANAME CUSTODIO, ANA TERESA DNI 16627827	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 22/06/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

# Validación del Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GLORIA BURGOS ALARCON	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

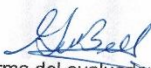
Nombre de la Prueba:	Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional
Autora:	Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo
Procedencia:	Vicente, D. (2019)
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Región Piura.
Significación:	<p>El cuestionario del Proyecto Educativo Institucional es una adaptación del cuestionario elaborado por Vicente (2019). Este cuestionario se conforma por 20 preguntas cerradas con respuestas de escala Likert y valores de 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre; y que miden las dimensiones del PEI.</p> <p>La dimensión identidad consta de cuatro afirmaciones (1, 2, 3, 4) y mide las percepciones de los docentes respecto a la pertinencia de la identidad del PEI, el puntaje máximo es veinte puntos y el mínimo es cuatro. La segunda dimensión evalúa las percepciones respecto al análisis situacional del PEI mediante tres ítems (5, 6, 7) con puntajes de quince a tres. Igualmente, la tercera dimensión propuesta de gestión se evalúa mediante los ítems del 8 al 14, y sus puntajes máximo y mínimo son de treinta y cinco y siete respectivamente. Mientras que, la dimensión propuesta pedagógica se mide con los ítems 15, 16 y 17, asimismo se consideran valores entre tres a quince y la dimensión participación de actores educativos, consta de 3 afirmaciones (18, 19 y 20) con puntajes que van también desde tres a quince.</p> <p>De manera general, la suma de los puntajes obtenidos permite categorizar en cuatro niveles: muy bajo (20 a 40), bajo (41 a 60), alto (61 a 80) y muy alto (81 a 100).</p>

	16. Considero que la propuesta pedagógica está relacionada con los propósitos educativos de la institución educativa.				
Proyectos complementarios	17. Considero que los proyectos de innovación y/o mejora planteados se han adecuados a las necesidades institucionales.				

**Quinta dimensión:** Participación de actores educativos

**Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de adecuación y pertinencia de la dimensión participación de actores educativos del Proyecto Educativo Institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación del Municipio escolar	18. Los estudiantes representados por el Municipio Escolar han participado en la formulación del PEI	4	4	4	
Participación de docentes	19. El PEI se ha formulado con la participación activa de la totalidad de los docentes de la institución educativa	4	4	4	
Involucramiento de padres de familia	20. Durante las reuniones para la formulación y evaluación del PEI se consideró la participación de los padres de familia.	4	4	4	

  
Firma del evaluador  
DNI

1663 1254

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

## Validación del Cuestionario del Desarrollo Organizacional

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GLORIA BURGOS ALARCON	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA	
Institución donde labora:	I. E. Santo Toribio de Mogrovejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desarrollo Organizacional
Autora:	Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo
Procedencia:	Marron, F. (2022)
Administración:	Autoadministrado
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas de la Región Piura.
Significación:	<p>El cuestionario de desarrollo organizacional se basa en el cuestionario de Marrón (2022) adaptándose a las instituciones educativas. Mide las cuatro dimensiones del desarrollo organizacional en 20 preguntas a través de una escala Likert con los siguientes valores de 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.</p> <p>La primera dimensión del desarrollo organizacional delegación de autoridad consta de cuatro afirmaciones (1, 2, 3, 4), su escala varía entre puntajes de cuatro a veinte. La segunda dimensión proceso de aprendizaje organizacional consta de cinco ítems (5, 6, 7, 8, 9) y puntajes que van desde cinco hasta veinticinco. La tercera dimensión proceso de resolución de problemas se mide con seis afirmaciones (10, 11, 12, 13, 14 y 15) y puntajes mínimos de seis y máximo de treinta. Finalmente, la dimensión cultura organizacional se tiene cinco ítems (16, 17, 18, 19 y 20) y puntajes de cinco para el mínimo y veinticinco para el máximo. La suma de los puntajes totales permitirá categorizar la variable desarrollo organizacional en cuatro niveles como son muy bajo (20 a 40), bajo (41 a 60), alto (61 a 80) y muy alto (81 a 100).</p>

### Cuarta dimensión: Cultura organizacional

**Objetivos de la Dimensión:** Determinar el nivel de la dimensión cultura organizacional del desarrollo institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad (Misión, visión, valores institucionales)	16. En el colegio se valora y promueve la misión y visión institucional.	4	4	4	
	17. Estoy orgulloso(a) de pertenecer a este colegio.	4	4	4	
	18. En la institución educativa se promueve y aplica la buena práctica de valores.	4	4	4	
Normas institucionales	19. Me siento parte importante del desarrollo de la institución educativa.	4	4	4	
	20. Considero que las normas institucionales son importantes para el cumplimiento de la labor que realizo en el colegio.	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI  
 1668 1254



## Constancia de inscripción SUNEDU del experto



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BURGOS ALARCON, GLORIA NANCY DNI 16631254	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> <b>Fecha de diploma: 26/10/2005</b> Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
BURGOS ALARCON, GLORIA NANCY DNI 16631254	<b>MAGISTER EN EDUCACION</b> <b>MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b> <b>Fecha de diploma: 10/03/2014</b> Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## Anexo 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Proyecto educativo institucional y desarrollo organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023							
AUTOR: Shirley Del Rosario Rimaicuna Pinedo							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>General:</b> ¿Cómo influye el Proyecto Educativo Institucional en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura?</p> <p><b>Específicas</b> (a) ¿Cómo influye la dimensión Identidad en el desarrollo organizacional? (b) ¿Cómo influye la dimensión Análisis Situacional sobre el desarrollo organizacional? (c) ¿Cómo influye la dimensión Propuesta de Gestión en el desarrollo organizacional? (d) ¿Cómo influye la dimensión Propuesta Pedagógica en el desarrollo organizacional? (e) ¿Cómo influye la dimensión Participación de los Actores Educativos en el desarrollo organizacional?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la influencia del Proyecto Educativo Institucional en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023.</p> <p><b>Específicas</b> (a) Determinar la influencia de la dimensión identidad en el desarrollo organizacional. (b) Determinar la influencia de la dimensión análisis situacional en el desarrollo organizacional. (c) Determinar la influencia de la dimensión propuesta de gestión en el desarrollo organizacional. (d) Determinar la influencia de la dimensión propuesta pedagógica en el desarrollo organizacional. (e) Determinar la influencia de la dimensión participación de actores educativos en el desarrollo organizacional.</p>	<p><b>General:</b> El Proyecto Educativo Institucional influye significativamente en el Desarrollo Organizacional en los docentes de las instituciones educativas del Bajo Piura, 2023.</p> <p><b>Específicas</b> (a) La dimensión identidad influye significativamente en el desarrollo organizacional. (b) La dimensión análisis situacional influye significativamente en el desarrollo organizacional. (c) La dimensión propuesta de gestión influye significativamente en el desarrollo organizacional. (d) La dimensión propuesta pedagógica influye significativamente en el desarrollo organizacional. (e) La dimensión participación de actores educativos influye significativamente en el desarrollo organizacional.</p>	<b>Variable 1: Proyecto Educativo Institucional</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	
			D1: Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visión</li> <li>Misión</li> <li>Ideario institucional</li> </ul>	1,2,3,4	Malo: 4 – 9 Regular: 10 – 15 Bueno: 16 – 20	
			D2: Análisis situacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de dificultades y/o debilidades institucionales.</li> <li>Identificación y priorización de problemas institucionales</li> </ul>	5,6,7	Malo: 3 – 7 Regular: 8 – 11 Bueno: 12 – 15	
			D3: Propuesta de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinación de objetivos y estrategias</li> <li>Concordancia de estrategias con PEN, PER y PEL</li> <li>Estructura y jerarquía organizacional</li> <li>Establecimiento de funciones</li> <li>Mantenimiento de la convivencia</li> <li>Procedimientos y procesos de gestión</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	Malo: 7 – 16 Regular: 17 – 26 Bueno: 27 – 35	
			D4: Propuesta pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta curricular institucional</li> <li>Proyectos complementarios</li> </ul>	15, 16, 17	Malo: 3 – 7 Regular: 8 – 11 Bueno: 12 – 15	
			D5: Participación de actores educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación del Municipio escolar</li> <li>Participación de docentes</li> <li>Involucramiento de padres de familia.</li> </ul>	18, 19, 20	Malo: 3 – 7 Regular: 8 – 11 Bueno: 12 – 15	
			<b>Variable 2: Desarrollo Organizacional</b>				
			D1: Delegación de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Empoderamiento y autonomía</li> </ul>	1, 2, 3, 4	Bajo: 4 – 9 Medio: 10 – 15	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> </ul>		Alto: 16 – 20
		D2: Proceso de aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición para el aprendizaje</li> <li>• Socialización del conocimiento</li> <li>• Apropiación del conocimiento</li> </ul>	5, 6, 7, 8, 9	Bajo: 5 – 12 Medio: 13 – 18 Alto: 19 – 25	
		D3: Proceso de resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de conflictos</li> <li>• Negociación</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	10, 11, 12, 13, 14, 15	Bajo: 6 – 14 Medio: 15 – 22 Alto: 23 – 30	
		D4: Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad (Misión, visión, valores institucionales)</li> <li>• Normas institucionales</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20	Bajo: 5 – 12 Medio: 13 – 18 Alto: 19 – 25	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Explicativo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental, correlacional causal, transeccional <b>Método:</b> Hipotético-deductivo	<b>Población:</b> Docentes de dos instituciones educativas del Bajo Piura. <b>Muestra:</b> 100 docentes <b>Muestreo</b> No probabilístico	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> De la V1: Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional Nro. Ítems: 20 De la V2: Cuestionario del Desarrollo Organizacional Nro. Ítems: 20	<b>Descriptiva:</b> Programa SPSS 27.0 para describir tablas y figuras. <b>Inferencial:</b> Programa SPSS 27.0 para contrastar las hipótesis. Regresión logística ordinal

## Prueba de Confiabilidad de los instrumentos

### Escala: Cuestionario del Proyecto Educativo Institucional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

### Escala: Desarrollo Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	20



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Proyecto educativo institucional y desarrollo organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del Bajo Piura. Piura, 2023", cuyo autor es RIMAICUNA PINEDO SHIRLEY DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
Palacios Sánchez José Manuel <b>DNI:</b> 80228284 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 05-08-2023 11:47:53

Código documento Trilce: TRI - 0624827