



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN**

**Evaluación de los valores de la cultura institucional y la  
calidad de gestión en los padres de familia de un colegio.**

**Lima. 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Ciencias de la Comunicación

**AUTORAS:**

Ccala Corahua, Tania Rossmery (orcid.org/0009-0007-8452-6729)

Heredia Castillo, Stefany Vanessa (orcid.org/0009-0006-6577-1182)

**ASESOR:**

Mg. Argote Moreau, Javier Ernesto (orcid.org/0000-0002-5950-7848)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Procesos Comunicacionales en la Sociedad Contemporánea

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ARGOTE MOREAU JAVIER ERNESTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EVALUACIÓN DE LOS VALORES DE LA CULTURA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EN LOS PADRES DE FAMILIA DE UN COLEGIO. LIMA.2024", cuyos autores son HEREDIA CASTILLO STEFANY VANESSA, CCALA CORAHUA TANIA ROSSMERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 02 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARGOTE MOREAU JAVIER ERNESTO DNI: 08018500 ORCID: 0000-0002-5950-7848	Firmado electrónicamente por: JARGOTE el 11-07- 2024 23:59:38

Código documento Trilce: TRI - 0789255





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CCALA CORAHUA TANIA ROSSMERY, HEREDIA CASTILLO STEFANY VANESSA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EVALUACIÓN DE LOS VALORES DE LA CULTURA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EN LOS PADRES DE FAMILIA DE UN COLEGIO. LIMA.2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
HEREDIA CASTILLO STEFANY VANESSA <b>DNI:</b> 45512017 <b>ORCID:</b> 0009-0006-6577-1182	Firmado electrónicamente por: SHEREDIAC el 18-08-2024 14:26:51
CCALA CORAHUA TANIA ROSSMERY <b>DNI:</b> 46676754 <b>ORCID:</b> 0009-0007-8452-6729	Firmado electrónicamente por: TRCCALAC el 18-08-2024 14:20:02

Código documento Trilce: INV - 1706087



## **Dedicatoria**

A nuestras hermanas, quienes, con su amor y apoyo incondicional han sido nuestro soporte para continuar en este arduo camino. A nuestros Padres, por enseñarnos el valor del esfuerzo, la resiliencia y la perseverancia día a día. Y a nuestros amigos, por las risas, los recuerdos compartidos y por ser parte de esta hermosa aventura.

Este logro es tanto de ustedes como para nosotras.

**Tania Ccala y Stefany Heredia**

## **Agradecimiento**

A lo largo de este proceso hemos contando con el apoyo de muchas personas a quienes queremos expresar nuestro sincero agradecimiento, en especial a nuestros padres Clemencia, Pablo, Roberto y Teresa por ser nuestros pilares y a nuestro querido profesor y asesor Javier Argote por su dedicación, paciencia y sabiduría que nos ha guiado en este largo camino estudiantil, cada lección y consejo nos ha dejado un legado que llevaremos siempre con nosotras.

## Índice de contenidos

Carátula

Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS .....	20
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 01: Criterios de inclusión y exclusión	15
Tabla 02: Datos de los validadores	16
Tabla 03: Análisis de confiabilidad de la variable independiente: Cultura Institucional	17
Tabla 04: Análisis de confiabilidad de la variable dependiente: Calidad de Gestión	17
Tabla 05: Tabla cruzada	20
Tabla 06: Tabla cruzada Participación*Calidad de gestión	21
Tabla 07: Tabla cruzada Consistencia*Calidad de gestión	22
Tabla 08: Tabla cruzada Adaptabilidad*Calidad de gestión	23
Tabla 09: Tabla cruzada Misión*Calidad de gestión	24
Tabla 10: Pruebas de normalidad. Hipótesis general	25
Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado. Hipótesis general	26
Tabla 12: Correlaciones. Hipótesis general	27
Tabla 13: Pruebas de normalidad. Primera hipótesis	28
Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado. Primera hipótesis	29
Tabla 15: Correlaciones. Primera hipótesis	30
Tabla 16: Pruebas de normalidad. Segunda hipótesis	31
Tabla 17: Pruebas de chi-cuadrado. Segunda hipótesis	32
Tabla 18: Correlaciones. Segunda hipótesis	33
Tabla 19: Pruebas de normalidad. Tercera hipótesis	34
Tabla 20: Pruebas de chi-cuadrado. Tercera hipótesis	35
Tabla 21: Correlaciones. Tercera hipótesis	36
Tabla 22: Pruebas de normalidad. Cuarta hipótesis	37
Tabla 23: Pruebas de chi-cuadrado. Cuarta hipótesis	38
Tabla 24: Correlaciones. Cuarta hipótesis	39

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo calcular el nivel de relación entre la evaluación de los valores de la cultura institucional y calidad de gestión en los padres de familia y así comprender su aporte al objetivo del desarrollo sostenible N° 8, el cual trata todo lo relacionado al trabajo decente y crecimiento económico. Para ello se realizó este estudio con un análisis descriptivo y correlacional, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, la técnica - encuesta que se encuentra previamente validado por expertos a una población de 67 padres de un colegio particular, así mismo el instrumento que existe un tamaño de relación positiva moderada de 0,555 entre la cultura institucional y la calidad de gestión; posteriormente se realiza el procesamiento para desarrollar la estadística descriptiva e inferencial a través del estadígrafo Rho de Spearman. Finalmente, la investigación tiene como principal conclusión determinar cuál es el nivel de relación entre la evaluación de los valores de la cultura institucional y la calidad de gestión siendo esta una valoración positiva moderada.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, gestión de calidad, gestión de personal



## **Abstract**

The objective of this research work was to calculate the level of relationship between the evaluation of the values of the institutional culture and quality of management in parents and thus understand their contribution to the objective of sustainable development No. 8, which deals with all related to decent work and economic growth. For this, this study was carried out with a descriptive and correlational analysis, the instrument that was used was the questionnaire, the technique - survey that was previously validated by experts to a population of 67 parents from a private school, as well as the instrument that exists a moderate positive relationship size of 0.555 between institutional culture and management quality; Subsequently, processing is carried out to develop descriptive and inferential statistics through Spearman's Rho statistician. Finally, the main conclusion of the research is to determine the level of relationship between the evaluation of the values of the institutional culture and the quality of management, this being a moderate positive evaluation.

**Keywords:** Organizational culture, quality management, personnel management

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, la cultura organizacional desempeña un rol muy significativo para el área empresarial, social y gestión pública. Sin embargo, la comunicación ha sido fundamental para intercambiar ideas, conocimientos y experiencias dentro de un grupo humano. Gracias a la comunicación, las personas pueden compartir sus percepciones y comprender mejor la perspectiva de los demás. Además, la comunicación nos ha permitido desarrollar estrategias y soluciones efectivas para abordar las competencias y posibilidades que se dan en el contexto institucional. Es importante resaltar que la comunicación nunca termina y siempre está en constante evolución.

En el pasado, la capacidad en el manejo de una institución educativa se hallaba estrechamente ligada a la superioridad de la gestión. En aquella época, el avance científico y tecnológico planteó nuevos desafíos y oportunidades que exigían nuevas formas de inmersión y competencia en el ámbito educativo. Como resultado, surgió la necesidad de una reformulación efectiva de las relaciones entre individuos dentro de las empresas y organizaciones, lo que requería una diligencia constante y un enfoque innovador.

Son aspectos primordiales para el logro exitoso de cualquier institución educativa, considerados indispensables. En el caso de la IEP Peruano Americano, fue esencial evaluar estos aspectos para determinar la relación entre la formación y desarrollo de los estudiantes del 5to grado de secundaria. Por esta razón, se llevó a cabo una evaluación sobre los valores de la cultura institucional y calidad de gestión de un colegio, seleccionando a los padres de los estudiantes del 5to grado de secundaria en el año en cuestión. Esta investigación tuvo como propósito calcular el nivel de relación entre la evaluación de los valores de la cultura institucional y calidad de gestión de los padres de familia del 5to grado de secundaria del IEP Peruano Americano del distrito de Carapongo, con el fin de entender mejor cómo se relacionaban estas variables.

Este estudio tiene como relevancia la medición de cada valor de la cultura institucional y la calidad de gestión en el contexto educativo, se plantea la siguiente problemática: ¿Cuál es el nivel de relación entre la evaluación de los valores de la cultura institucional y la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de

secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024? Al analizar esta cuestión, se formulan problemas específicos que buscan responder a las siguientes preguntas: ¿Cuál es el nivel de relación entre la participación y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024? ¿Cuál es el nivel de relación entre la consistencia y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024? ¿Cuál es el nivel de relación entre la adaptabilidad y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024? Y ¿Cuál es el nivel de relación entre la misión y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024? Estos problemas específicos buscan determinar la relación entre estas variables.

Este estudio se justificó científicamente por la necesidad de generar evidencia empírica para reforzar la asociación que la cultura organizacional y la calidad de gestión presentan en centros educativos. Se recopilaron datos y análisis para destacar esta relación en el contexto específico de la IEP Peruano Americano de Carapongo, y se brindaron recomendaciones prácticas basadas por cada dato alcanzados. El estudio tenía potencial para aportar nuevos conocimientos en este ámbito educativo y servir como base para futuras investigaciones en diversos contextos, contribuyendo al avance del conocimiento en educación y gestión institucional. Por lo concerniente este estudio brindara soporte para entender cómo se relaciona estas variables en la actualidad, de acuerdo con la ODS N8, la cual abarca al trabajo decente y crecimiento económico.

Con el fin de abordar la problemática planteada, se estableció el propósito principal: Calcular el nivel de relación entre la evaluación de los valores de la cultura institucional y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024. Además, se formularon objetivos específicos para profundizar en la investigación, siendo ellos: calcular el nivel de relación entre la participación y la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024; calcular el nivel de relación entre la consistencia y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024; calcular el tamaño de relación entre la

adaptabilidad y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024; y calcular el tamaño de relación entre la misión y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024.

Se estableció la hipótesis general para guiar el desarrollo del estudio: La evaluación de los valores de la cultura institucional presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024. Además, se formularon hipótesis específicas para profundizar en la investigación, siendo ellas: La participación presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024; la consistencia presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024; la adaptabilidad presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024; y la misión presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024.

La asociación que presenta la cultura institucional y calidad de gestión eran considerados como aspectos separados en las instituciones, sin embargo, se han transformado en componentes estratégicos de gran importancia. En el ámbito educativo, en particular, tienen una incidencia notoria en el progreso y adiestramiento de los estudiantes. Es por eso que recalcan la relevancia de la colaboración activa y comprometida en cada padre en la cultura institucional. Como miembros fundamentales del sistema educativo, los padres juegan un papel crucial al aportar sus necesidades y expectativas, así como al evaluar y dar retroalimentación sobre la calidad de gestión.

Estos comentarios son valiosos para la institución, ya que les permiten conocer sus fortalezas y debilidades, y trabajar en la mejora continua de su servicio educativo. Diversas investigaciones han examinado estos elementos y los antecedentes nacionales e internacionales han establecido conclusiones al respecto.

Según Chipana (2021) en Arequipa, se llevó a cabo un análisis para investigar la conexión entre la cultura institucional y la gestión de calidad en los trabajadores de

la UGEL Arequipa Sur en el año 2019. Para este propósito se trabajó un informe cuantitativo de alcance correlacional con diseño no experimental. La población del estudio estuvo compuesta 80 colaboradores, y se aplicó un cuestionario como instrumento de estudio utilizando la técnica de encuesta. Cada hallazgo del informe indicó que gran que un 79% consideraron que la gestión del personal dentro de la cultura organizacional era adecuada, mientras que un 21% la evaluó como regularmente adecuada. Estos resultados se basaron en cada dimensión, las cuales fueron: trabajo en equipo, gestión del personal, relaciones humanas, recursos y procesos internos. Por otro lado, un 83% consideraron que la gestión de calidad era adecuada, mientras que un 17% la consideró regularmente adecuada. Estos resultados se basaron en las dimensiones de gestión interna y gestión externa desarrolladas en cada etapa de estudio en la Unidad de Gestión Educativa Local SUR, Arequipa. Además, se encontró una correlación significativamente alta por cada variable, lo que sugiere cierta asociación bilateral entre la cultura institucional y la gestión de calidad.

Según Salcedo, Campana y Urbina realizaron la investigación en Ayacucho (2023) el estudio se centró en investigar la asociación que existía por parte de la cultura organizacional y la calidad educativa a través del análisis correlacional no experimental. Se aplicaron cuestionarios a 166 profesores recogiendo como datos lo siguiente: Un 48.2% del gremio docente consideraron que la cultura organizacional no era lo esperado, mientras que el 44.0% la calificó como adecuada, el 7.2% la mencionó como poco adecuada y el 0.6% como muy adecuada. Esto indica que la mayoría de los docentes considera que la cultura organizacional necesita ser trabajada y mejorada en beneficio de la institución. En cuanto a la calidad educativa, el 45.8% de los profesores la calificó como adecuada, el 44.0% como indiferente, el 9.0% como poco adecuada y el 1.2% como muy adecuada. Esto demuestra que la mayoría de los docentes aún encuentran dificultades en cuanto a la calidad educativa que deben superarse. En conclusión, la cultura organizacional está relacionada con la calidad educativa, aunque una parte significativa de los docentes considera que la cultura institucional tiene una incidencia negativa por parte de la calidad educativa, particularmente en lo que respecta a los aspectos que involucran la política. Como resultado se evidenció que existe una correlación alta.

Según Orbegoso y Quispe (2022) tuvo como meta examinar la asociación que la cultura organizacional presentaba con la calidad del servicio de una institución educativa. Para ello, se trabajó un informe cuantitativo centrado en un análisis teórico. La investigación seleccionó a 36 docentes de la institución Rafael Narvárez Cadenillas como participantes. La información se recogió en base a un cuestionario dirigido a los estudiantes de dicha institución. El estudio mostró que la variable de cultura organizacional obtuvo puntajes que variaron entre 43 y 68 puntos, destacándose dos puntuaciones anómalas de 15 y 30 puntos. Se observó que la mayoría de los docentes (50%) obtuvo calificaciones entre 55 y 62 puntos, lo que se tradujo en una mediana de 59.5 puntos. En cuanto a la calidad del servicio educativo, se observó que cada puntaje variaba entre 64 y 84 puntos, con una puntuación anómalamente baja de 20 puntos. La mayoría de los docentes 50% obtuvo calificaciones entre 70 y 77 puntos, lo que se refleja en una mediana de 72 puntos.

Vela y Vela (2020) tuvieron como propósito examinar la conexión entre la calidad de la gestión y la cultura institucional en los profesores del Colegio Nacional de San Juan, ubicado en el distrito de San Juan, durante el año 2015. Para ello, realizaron un estudio cuantitativo de alcance correlacional, centró en analizar la relación entre variables utilizando un conjunto de datos recopilados de 120 profesores. Para recoger los datos se manejó un cuestionario. El informe concluyó que un 89% de los docentes (89 de los 120) percibieron de manera constante y con una alta valoración la existencia de una misión en la cultura organizacional, siendo este el indicador más predominante con un 82%. Por otro lado, el 92% de los docentes (92 de los 120) manifestaron que siempre existe un alto conocimiento a cerca de la resolución que cada conflicto con la calidad de gestión, siendo este indicador predominante con un 80%.

Según Cerne (2021) en Cusco, El objetivo de la investigación fue estudiar si la cultura organizacional y calidad de gestión educacional presentaban asociación en el Centro de Orientación y Asesoría Rural (COAR) en el año 2020. El estudio utilizó una metodología cuantitativa descriptiva correlacional causal, con un muestreo de 53 participantes, y recopiló datos mediante la aplicación de ciertos listados de preguntas, de los cuales se pudo conocer que había una relación por parte de la cultura institucional con la calidad de gestión educacional, con un valor

positivo alto de 0.836, lo cual hizo que se aprobara la hipótesis original y se descartara su negación.

Según Ñañez (2021) en su informe propuso medir la asociación que la cultura institucional y calidad de los servicios prestados presentaban en un centro cultural específico, con el fin de entender cómo influía la cultura en la calidad de los servicios ofrecidos. Para ello, realizó una investigación básica y adoptó un enfoque correlacional no experimental y transversal, lo que permitió recopilar datos a través de una encuesta aplicada a 96 individuos a través de un cuestionario. Mediante el estadígrafo de ji-cuadrado, se descubrió que el grado de significancia fue de 0.001, lo que indicó que hay una asociación reveladora entre la cultura institucional y la calidad de los servicios ofrecidos en el centro cultural. En conclusión, se considera que fortalecer la cultura organizacional es esencial en la optimización de la calidad en servicio prestado a dicho centro cultural.

Troncoso en el (2019) Un estudio realizado en Chile exploró la incidencia que la cultura organizacional tenía ante la mejora del rendimiento educativo. de las escuelas privadas en la región de Ñuble. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptiva y transaccional, donde fue necesario recopilar datos con un listado de preguntas a una muestra de 48 profesores para recopilar información. Se encontraron las correlaciones más bajas en las áreas de Adaptabilidad con Recursos para la Mejora (0,422) y en el subdimensión de Orientación del Cliente (0,167). Esto sugiere que los individuos experimentan dificultades para adaptarse a nuevos entornos. En conclusión, estas organizaciones tienen una administración intermedia y buscan fortalecer su cultura organizacional. A pesar de que aún se considera una cultura incipiente, se requiere una colaboración conjunta para lograr un desarrollo más efectivo y sólido de la organización.

Según Díez, Villa, López y Iraurgi (2020) en España, realizaron una investigación cuya finalidad fue medir la incidencia que cada sistema de gestión de calidad tenía ante el desempeño educativo en base a procesos de gestión y políticas educativas. La metodología utilizada es correlacional bajo el enfoque cuantitativo. El instrumento aplicado fue de cuestionario a 316 personal docente y directivos del centro. Las dimensiones de relación con la comunidad y reconocimiento obtuvieron la calificación más baja con 5,45 y 4,53. Respecto de los resultados de las 6 dimensiones de calidad fueron estadísticamente significativos, aunque con un

pequeño tamaño de varianza ( $R^2= 0,13$  para la dimensión comunicación).

Como teorías que fundamentaron la presente investigación se tuvo a las siguientes; Según la teoría de la cultura organizacional, como descrita por Geertz y Pacanowsky (1988) sostienen esta teoría plantea que las organizaciones tienen una cultura propia, lo que significa que los empleados comparten significados sobre el entorno laboral y el trabajo.

Por otro lado, Adeyoyin (2006), fundamenta que la teoría de la cultura organizacional es esencial para alcanzar los objetivos y estrategias de una organización, mejorar su eficacia y manejar efectivamente el cambio. Esta cultura se refleja en valores como la honestidad, la integridad, el trabajo en equipo y el compromiso con la excelencia. Se basa en principios clave para el éxito de una organización, incluyendo la creación y la orientación en los usuarios, los cuales fueron fundamentales en el impulso del crecimiento y el rendimiento en el ámbito educativo. Las actitudes de los empleados hacia el trabajo son evidentes en sus interacciones, ya sea fomentando la colaboración o la competencia. Además, las creencias compartidas en la empresa pueden influir en la percepción del propósito de la organización, su posición en el mercado y su responsabilidad social. Aunque no siempre se expresan explícitamente.

Según este concepto, es posible entender que hoy en día los padres de familia establecen una comunicación efectiva con la institución educativa para fomentar la participación en la vida estudiantil de sus hijos. De esta manera, mantienen sus creencias a cerca de la trascendencia que tiene la formación de los educandos, los cuales forman parte de la cultura institucional. En esta investigación, se examinó el caso de la IEP Peruano Americano y se analizó el grado de relación entre estas variables, como aspectos clave para alcanzar la misión de la organización, sus estrategias y el entorno laboral durante este año 2024.

Los padres de familia formaban parte en dicha esencia de la cultura institucional en un centro educativo, pero se les consideraba como un mero observador y no se les involucraba directamente en el proceso educativo. Sin embargo, con el tiempo, se ha reconocido la importancia de tener a los tutores como protagonistas en la formación de sus niños, y que su participación activa es fundamental para restaurar la calidad en la educación y mejorar el bienestar de los estudiantes.

Además, Peters y Waterman (1982) define la cultura empresarial como un



conjunto coherente y unificado de valores que son compartidos y transmitidos a través de diversos símbolos como historias, mitos, leyendas, lemas y anécdotas. Por otro lado, la teoría de la cultura empresarial (TCE) desarrollada por Michael Pacanowsky y Nick O'Donnell-Trujillo (1982, 1983) sostiene que las organizaciones deben entenderse en términos de su cultura, ya que esta no es algo que la organización posee, sino que forma parte integral de su identidad. (Pacanowsky, O'Donnell-Trujillo, 1982).

La cultura institucional de un centro educativo se refiere al conjunto de creencias, actitudes que guían el comportamiento y la interacción de los docentes, administrativos y toda la comunidad educativa dentro del centro educativo. En el pasado, se había identificado que esta cultura institucional era fundamental para el éxito de la educación, y que elementos clave como la atención personalizada hacia los estudiantes y una comunicación efectiva entre padres, docentes y administradores eran esenciales para su desarrollo.

La cultura institucional en un colegio es un conjunto de principios y acciones que influyen en la forma en que la educación se lleva a cabo en cada relación que observan en cada miembro que representa a la institución. Para cada padre, una cultura institucional positiva significa un ambiente seguro, respetuoso, eficiente y comprometido con la educación de sus hijos.

Como segunda teoría que fundamenta a la variante calidad de Gestión, tenemos a teoría funcional. Para Hirokawa y Gouran (1988) la teoría funcional se basa en discusiones grupales donde la comunicación juega un rol fundamental al momento de determinar soluciones para cada problema. Dicha teoría permite a los miembros del grupo identificar y corregir errores, al detectar deficiencias de información que podrían pasar desapercibidas sin una correcta comunicación y proporciona oportunidades para la persuasión dentro del grupo. Entiéndase entonces que el impacto de las relaciones al momento de determinar cada decisión en los grupos está relacionado con la capacidad de cubrir dos necesidades: primero, presentar una serie realista de alternativas viables para tomar una decisión adecuada; segundo, seleccionar la mejor alternativa entre las opciones disponibles que se adapte a las características de la respuesta aceptable. El éxito de la decisión depende de las opciones disponibles y de la

elección informada sobre la mejor alternativa, en lugar de tomar decisiones basadas en intuiciones o corazonadas sin considerar los análisis previos.

La teoría sugiere que una buena gestión implica una comunicación clara y efectiva que permita a los padres de familia entender los procesos educativos y avisar de manera activa en la toma de decisiones. En consecuencia, se considera que la gestión de calidad puede ser vista como una estrategia para mejorar la satisfacción de los padres de familia y, en última instancia, elevar la calidad de la educación ofrecida por la institución.

Ahora, se muestran conceptos de las variables y dimensiones que se medirán en este estudio en razón de la población presentada en este caso:

Como primera variable se tuvo a la cultura institucional: Para Rivera, *et al.* (2018) La cultura institucional consiste en conjunto abstracto de valores que son compartidos por sus miembros, y que tienen un efecto en su comportamiento laboral. También es importante para entender los sucesos en la organización, y puede influir en la manera en que los miembros interactúan entre sí, ya sea de manera positiva o negativa. La cultura institucional se forma mediante la colaboración de todos los miembros y puede tener un impacto significativo en las relaciones laborales a largo plazo.

Asimismo, se presentan los conceptos de las cuatro dimensiones que la conforman participación: Según García (2017) Esta dimensión propone que la comunidad educativa debe demostrar compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución. Se espera que actúen de manera autónoma y responsable, alineando sus objetivos personales con los de la organización. También se les solicita que sigan las normas institucionales y destrezas, como los organigramas, distribución de responsabilidades, y el uso adecuado de tiempo y espacios. La medición de este aspecto se lleva a cabo a través de los siguientes indicadores: Empowerment que hace mención a los empleados que deben tener la capacidad y la libertad para dirigir su propio trabajo, lo cual implica contar con autoridad, autonomía y responsabilidad. Además, se les brinda la confianza necesaria para que puedan proponer ideas e iniciativas. Orientación al equipo es crucial para que se lleve a cabo un enfoque colaborativo en el trabajo, de tal manera que todos los miembros de la institución trabajen conjuntamente en la resolución de problemas

y en logro de las metas y objetivos establecidos. Esto implica que todos los jurisdicciones de la organización deben trabajar de forma coordinada.

La dimensión consistencia según García (2017) esta dimensión refiere a todo lo relacionado con los valores, comportamientos de los empleados y acuerdos en una empresa, los cuales juegan un papel crucial para la congruencia organizacional. Dicha congruencia se puede percibir en la manera en que la empresa se muestra al público y en los resultados que produce. Si la empresa logra mantener esta uniformidad, su cultura organizacional se verá beneficiada al contar con una dirección clara y unificada. La medición de este aspecto se lleva a cabo a través de los siguientes indicadores: Acuerdos cuando una organización se encuentra ante un problema o dificultad, es fundamental que sus miembros sean capaces de analizarlo desde diferentes puntos de vista y mantener un diálogo abierto con el fin de llegar a un consenso sobre la mejor opción posible. Asimismo, es importante que puedan reconciliar cualquier diferencia que pueda surgir durante este proceso. La coordinación reconoce que una organización funciona como un todo y que todas sus partes deben estar conectadas entre sí. Los participantes deben entender que forman parte de una línea de servicio, por lo tanto, su trabajo afecta el resultado de otros y, a su vez, el trabajo de otros también influye en el suyo. Esto implica establecer una relación cliente-proveedor que debe ser integrada y coordinada adecuadamente para alcanzar las metas generales de la institución.

Dimensión adaptabilidad menciona García (2017) que esta dimensión se refiere a la capacidad de adaptarse a circunstancias nuevas, ajustar los procesos internos para satisfacer nuevas demandas y ofrecer productos de valor a los clientes de manera eficaz. La medición de este aspecto se lleva a cabo a través de los siguientes indicadores: Orientación al cliente hace referencia a la expresión "servicio al cliente" que tiene la intención de entender y atender las necesidades de los clientes, buscando superar sus expectativas y establecer una relación duradera a través de esfuerzos extra. Orientación al cambio es algo que ocurre constantemente, por lo que las empresas deben estar dispuestas a adaptar sus formas de actuar y conocimientos para satisfacer las necesidades de los clientes, competidores, entre otros. Esto implica examinar detenidamente las labores que se están llevando a cabo y buscar maneras de mejorar, adoptar nuevas formas de

trabajar y, lo más importante, ver los cambios como oportunidades para aprender cosas nuevas.

Basándonos en García (2017) la misión de una organización implica comprender plenamente los objetivos y la visión de futuro de la institución. Esto proporciona una base sólida para establecer el propósito de la institución y brinda una orientación clara a los miembros sobre sus responsabilidades diarias. La medición de este aspecto se lleva a cabo a través de los siguientes indicadores: Dirección Estratégica se trata de un conjunto de acciones estratégicas prioritarias que se deben establecer con el fin de alcanzar los objetivos y la dirección futura de la empresa. Estas acciones reflejan claramente las intenciones estratégicas de la organización y muestran cómo todos los empleados pueden contribuir al crecimiento y éxito de la empresa. Liderazgo empresarial es una propuesta innovadora para el modelo actual. Esta métrica hace referencia a las acciones realizadas por la empresa para convertirse en líder del mercado o industria a la que pertenece. Estas acciones incluyen estrategias orientadas hacia el exterior, como la idea y el desarrollo de nuevos productos, entre otros.

Como segunda variable se tuvo a la calidad de gestión: De acuerdo con Farfán, *et al.* (2016) lo defines como la excelencia en la gestión educativa que implica el beneficio eficiente de los recursos y la garantía de la eficacia de los procedimientos en todos los aspectos del enfoque educativo, con el propósito de ofrecer a los alumnos un servicio educativo de alta calidad. Asimismo, se presentan los conceptos de las cuatro dimensiones que la conforman la organizacional según Boderó (2014) explica que esta dimensión en el ámbito educativo se refiere a la forma en que los diferentes actores, como los directivos, docentes, padres y estudiantes, llevan a cabo su labor educativa en una estructura institucionalizada que incluye la definición de roles y responsabilidades, la asignación de horarios y espacios, y la observancia de normas y reglas establecidas. La medición de este aspecto se lleva a cabo a través de los siguientes indicadores: Normatividad Institucional se basa en los reglamentos y políticas institucionales, son textos aprobados por el Comité Directivo con el objetivo de establecer responsabilidades y derechos de los integrantes de la comunidad, así como regular distintas actividades relacionadas con el funcionamiento de las instituciones. (buk) (s.f). Desempeño de trabajo en las instituciones llevan a cabo un proceso para evaluar

el desempeño, aptitudes, habilidades y otros aspectos relevantes que afectan las labores diarias de sus colaboradores. Diccionario para el área de recursos humanos (s.f.).

Según las afirmaciones de Bodero (2014) sobre la dimensión pedagógico-didáctica explica que esta se distingue de otras instituciones educativas por la relación que los miembros de la comunidad educativa establecen a partir del conocimiento y los enfoques didácticos empleados. Se definen las metodologías de enseñanza y aprendizaje, se valoran los conocimientos, se establecen criterios de evaluación y se evalúan los resultados obtenidos. La medición de este aspecto se lleva a cabo a través de los siguientes indicadores: Forma de aprendizaje son técnicas o habilidades que los estudiantes aprenden y utilizan de manera intencional como una herramienta flexible para abordar de manera significativa problemas y demandas académicas. (Gutiérrez, 2018), criterio de evaluación se refieren a una descripción detallada de las cualidades o aspectos que se consideran favorables en una actuación o en un producto de aprendizaje. (UPF, 2018)

Siguiendo las ideas presentadas por Bodero (2014) en relación a la dimensión comunitaria explica que esta implica que todos los miembros de la institución educativa participan en la toma de decisiones, considerando las perspectivas culturales y los desafíos del entorno. Esto se logra a través de vínculos estrechos entre la escuela y la comunidad, la participación, organización y establecimiento de reglas de convivencia. La medición de este aspecto se lleva a cabo a través de los siguientes indicadores: Enfoque intercultural promueve el reconocimiento de las diversas culturas como un pilar fundamental en la formación de una sociedad democrática implica fomentar la equidad y la igualdad de oportunidades y derechos para todos. (Ministerio de Cultura, 2023), Convivencia: el autor sostiene que la convivencia implica la interacción de dos o más individuos que poseen diferencias en su relación, y siempre se ven influenciados por otros y sujetos a cambios constantes. (Berra y Dueñas, 2018)

Dimensión administrativa: De acuerdo con Bodero (2014) explica que esta dimensión se enfoca en las actividades gubernamentales relacionadas con la gestión y manejo del personal, los recursos financieros y el tiempo, así como en el uso estratégico de información relevante para la toma de decisiones. Es

esencial para asegurar una apropiada asignación de recursos y satisfacer las demandas de la institución, incluyendo situaciones conflictivas que requieren negociación de soluciones adecuadas. La medición de este aspecto se lleva a cabo a través de los siguientes indicadores: Importancia del capital humano: La persona que posee el conocimiento es quien decide si permanecerá o se irá de la organización. Por lo tanto, es crucial proporcionar las condiciones necesarias para el desarrollo constante de los empleados, su autorrealización, seguridad laboral y, en general, su satisfacción (Chiavenato, 2018). Resolución de conflictos es el proceso mediante el cual varios individuos u organizaciones resuelven de manera pacífica los desacuerdos que enfrentan. Estos desacuerdos pueden involucrar emociones, políticas, finanzas, o una combinación de ellos. Un conflicto suele surgir cuando dos o más personas u organizaciones están en desacuerdo y disputa. (Universidad de Kansas) (s.f)

## II. METODOLOGÍA

Este trabajo se realizó en base a una investigación aplicada. Para Álvarez (2020) este tipo de estudios se caracteriza porque los investigadores deben alcanzar los objetivos de estudio con el propósito de describir los resultados para que posteriormente se recomienden una serie de soluciones que ayuden a mejorar la relación entre ambas variables según la población estudiada.

Esta investigación trabajó el diseño no experimental. De acuerdo con Álvarez (2020) manifiesta que no interfiere en cada variable.

Como variables independiente y dependiente respectivamente, se tuvo lo siguiente:

Variable independiente: Cultura institucional

Para Rivera, *et al.* (2018) la cultura organizacional consiste en un conjunto abstracto de valores que son compartidos por sus miembros, y que tienen un efecto en su comportamiento laboral. También es importante para entender los sucesos en la organización, y puede influir en la manera en que los miembros interactúan entre sí, ya sea de manera positiva o negativa. La cultura organizacional es aquella respuesta que nace de toda colaboración de todos los participantes, y puede condicionar las futuras relaciones laborales.

Se midió de manera operacional la cultura institucional a través de cuatro dimensiones: participación, consistencia, adaptabilidad y misión.

En nuestra investigación se tuvo como variable dependiente a la calidad de gestión ya que, de acuerdo con Farfán, *et al.* (2016) lo define como excelencia de la gestión educativa a la relación con el uso óptimo de los recursos y la efectividad de los procedimientos en cada uno de los aspectos del enfoque educativo para proporcionar a los alumnos un servicio educativo de alta calidad. La calidad de gestión se llevó a cabo utilizando las dimensiones organizacionales, pedagógica-didáctica, comunitaria y administrativa.

Ñaupá, *et al.* (2018) indica que la población se describe como suma de las unidades de análisis que poseen ciertas cualidades particulares que les permiten ser clasificados como tales. Estas unidades pueden incluir individuos, elementos o sucesos, y deben ser similares y cuantificables para ser considerados dentro de la población. Este estudio tuvo como población a los padres de familia de la IEP

Peruano Americano del distrito de Carapongo en el presente año. A continuación, se presenta los criterios de inclusión y exclusión de dicho universo:

Tabla 01

*Criterios de inclusión y exclusión*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Padres de familia que tienen a sus hijos en el 5to grado de secundaria.	Padres de familia que no tienen a sus hijos en el 5to grado de secundaria.
Padres de familia tienen a sus hijos más de un año en la IEP.	Padres de familia que no tienen a sus hijos más de un año en la IEP.
Padres de familia de la IEP que no tienen enfermedades mentales.	Padre de familia de la IEP que tienen enfermedades mentales.

Fuente: *Elaboración propia.*

Muestra: Ñaupá, *et al.* (2018) La muestra se considera una parte representativa y significativa de la población total, y se utiliza para estudiar características específicas de ese grupo en particular. Al ser representativa de la población, la muestra proporciona información relevante y válida sobre el conjunto más amplio, los resultados obtenidos en la muestra pueden ser generalizados al conjunto de la población. Esta investigación trabajó con una población finita, la cual estará integrada por 67 padres de familia que tienen a sus hijos en el 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano del distrito de Carapongo en el presente año. La cifra de dicho universo se respaldó mediante el listado de asistencia y el consentimiento informado obtenido por parte de la institución educativa (Ver anexo 3). Este estudio al presentar una población cuya cifra es conocida por las investigadoras, no requirió la aplicación de la muestra y el muestreo.

Las técnicas que se aplicaron para recoger los datos en razón de la muestra de este estudio fueron de encuestas. Ñaupá, *et al.* (2018) define como encuesta a la herramienta conceptual utilizada para recolectar datos e información a través de preguntas y obtener respuestas de los participantes, debe considerar un diseño de ítems que relacione variables, dimensiones e indicadores. Esta herramienta se utiliza en el estudio para lograr información sobre el objeto de estudio. Las encuestas se realizarán de manera virtual a los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano del distrito de Carapongo del presente



año, con el propósito de recoger datos precisos por la variable cultura institucional y calidad de gestión.

Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron unos cuestionarios de pregunta. Ñaupás, *et al.* (2018) define como cuestionario a una herramienta conceptual utilizada para obtener datos y/o información a través de preguntas específicas, que deben ser respondidas por el individuo o grupo investigado. Cada instrumento recogió datos precisos por cada variable. El primer instrumento tuvo 16 preguntas y el segundo tuvo 16 preguntas. Ambos instrumentos recogieron los datos en escala ordinal. Ñaupá, *et al.* (2018) manifiesta que en el nivel de variables de clasificación ordinal se encuentran aquellas que se ordenan según sus atributos o unidades de estudio, ya sea en orden descendente o ascendente.

Dichos instrumentos fueron diseñados en razón de la matriz operacional, la cual presentó los indicadores de los cuales se elaboraron las preguntas de los ítems, los cuales a su vez ayudaron a alcanzar las metas trazadas en la matriz de consistencia teórica del estudio. Así mismo, ambos instrumentos fueron puestos a prueba bajo la calificación de 4 expertos: Gilsa Carolina Lisboa Echeverre en gestión del talento humano, Homero Tomanguilla Reyna, Guillermo Maura Lau y Hilmer Andres Luna Victoria Cabrera, los cuales según su criterio dieron claridad, factibilidad y pertinencia para ser aplicados en la población planteada en el estudio. Dicho valor se calculó empleando el coeficiente V de Aiken. Para Merino (2020), se define como la proporción de variación en una variable que se puede explicar por el factor o factores en la solución del análisis factorial. En otras palabras, el V de Aiken mide la cantidad de varianza de una variable que puede ser explicada por los factores obtenidos en el análisis factorial, lo que permite determinar la relevancia de la variable en la construcción de los factores.

Tabla 02

Datos de los validadores

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Institución donde labora</b>
Gilsa Carolina Lisboa Echeverre	Magíster en Relaciones Públicas	Universidad Cesar Vallejo
Homero Tomanguilla Reyna	Magíster en Gestión Pública	Universidad Cesar Vallejo

Guillermo Maura Lau	Magíster Periodismo y Comunicación Multimedia	UNIFE
Hilmer Andres Luna Victoria Cabrera	Magíster en Relaciones Publicas e imagen Corporativa	Universidad Cesar Vallejo

Fuente: *SUNEDU*.

Luego de obtener el valor bajo el juicio de estos expertos, se procedió a realizar una encuesta piloto a 10 padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano del distrito de Carapongo, con el objeto de calcular el grado de fiabilidad que ambos instrumentos presentan a nivel poblacional. El valor de dicha confianza se medirá mediante el Alfa de Cronbach. Ñaupá, *et al.* (2018) indica que alfa de Cronbach es un método matemático que permite calcular un coeficiente que fluctúa entre 0 y 1. Para obtener este coeficiente, se puede emplear la fórmula que se menciona anteriormente.

A continuación, se presentan las tablas de fiabilidad obtenidas por cada variable:

Tabla 03

*Análisis de confiabilidad de la variable independiente: Cultura Institucional*

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	16

Fuente: Elaborado en SPSS<sub>v25</sub>

Tabla 04

*Análisis de confiabilidad de la variable dependiente: Calidad de Gestión*

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	16

Fuente: Elaborado en SPSS<sub>v25</sub>

En este informe, fue importante realizar una revisión sistemática de antecedentes nacionales y extranjeros, con el propósito de conocer el comportamiento de las variables cultura organizacional y calidad de gestión entre los últimos 5 a 7 años, de acuerdo con la normativa Apa 7. Dichos estudios, fueron recogidos de

repositorios indexados como Dianet, Scopus, Proquest, entre otras bibliotecas virtuales, en donde se pudo elegir un método más pertinente para alcanzar las metas trazadas en este estudio. Así mismo, las variables fueron sustentadas en base a autores que ayudaron a dimensionar y extraer los indicadores por los cuales se pudo diseñar los instrumentos, cuya validez fue respaldada por los expertos citados en este estudio, sin dejar de lado que dichas herramientas demostraron su confiabilidad de acuerdo con la población seleccionada por las investigadoras. Además, el acceso a dicha población fue respaldada mediante una autorización de consentimiento firmada por el director de la IEP Peruano Americano del distrito de Carapongo. Del mismo modo, se deja en evidencia, que la técnica de la encuesta fue realizada de manera virtual mediante la elaboración de un formulario de Google. Una vez recolectado los métodos estadísticos que ayudaron a alcanzar los metas trazados en este estudio.

Una vez que se recopiló los datos de los 67 padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano del distrito de Carapongo, se ingresó al programa SPSS para utilizar la técnica estadística de tablas de frecuencia. Con este método, se obtuvo los resultados a nivel de ítems. A continuación, se emplearon el método estadístico de media aritmética utilizando las tablas anteriores para obtener los resultados para cada variable y dimensión individualmente. Posteriormente, se utilizó el método de tablas cruzadas para lograr resultados a nivel de objetivos. Esto nos permitió determinar cuántos elementos de la población consideraron que hay una asociación entre la cultura organizacional y la calidad de gestión, clasificando las respuestas en categorías como siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Además, para realizar pruebas de hipótesis, llevamos a cabo la prueba de normalidad y utilizamos el estadígrafo ji-cuadrado ( $X^2$ ), determinar si muestra o no una asociación entre las dos variables, según la población estudiada.

Finalmente, para calcular el tamaño de relación en este caso, aplicamos la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

El presente estudio se realizó respetando los criterios nacionales e internacionales de calidad ética, los cuales explican a continuación:

Principio de beneficencia: Para Ontano, et al. (2019) sostienen que esta normativa demanda a los investigadores a realizar un bien a una sociedad, a través de la

transmisión de información sobre el estado actual de ciertas variables, las cuales presentan un comportamiento particular por parte de los elementos de la entidad que la integran.

Principio de no maleficencia: Para Ontano, *et al.* (2019) explican que esta normativa exige a los investigadores a no alterar datos que no respalden con información presentada por parte de las realidades estudiadas, porque de lo contrario, los resultados no reflejarían lo que se observa en la realidad estudiada. De acuerdo con las investigaciones realizadas por Ontano *et al.* (2019), el principio de autonomía sostiene que la autonomía tiene la particularidad de demostrar la originalidad de un estudio a comparación de otros en donde se ha trabajado ciertas variables en contextos ajenos a la actual.

Según Ontano *et al.* (2019) observa la presencia del principio de justicia en su investigación manifiesta que la justicia demanda a que los investigadores reciban una felicitación o sanción de acuerdo con el comportamiento que presentaron durante el proceso de investigación.

### III. RESULTADOS

En la investigación se encuestaron a un total de 67 padres de familia de la IEP PeruanoAmericano, Carapongo en el presente año.

El objetivo general de esta investigación fue: Calcular el nivel de relación entre la evaluación de los valores de la cultura institucional y la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar este objetivo se aplicó el método estadístico de la tabla cruzada, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 05

*Tabla cruzada Cultura institucional\*Calidad de gestión*

			Calidad de gestión				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Cultura institucional	A veces	Recuento	1	7	5	0	13
		% del	1,5%	10,4%	7,5%	0,0%	19,4%
	Casi siempre	Recuento	0	6	30	5	41
		% del	0,0%	9,0%	44,8%	7,5%	61,2%
	Siempre	Recuento	0	0	7	6	13
		% del total	0,0%	0,0%	10,4%	9,0%	19,4%
Total		Recuento	1	13	42	11	67
		% del total	1,5%	19,4%	62,7%	16,4%	100,0%

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

#### **Interpretación**

Según los resultados alcanzados en el objetivo general, se pudo mostrarse un 19.4% del total de padres de familia de la IE Peruano Americano afirmó que siempre existió una asociación entre la cultura institucional y la calidad de gestión, por otro lado, un 61.2% aseguró que casi siempre existió relación entre ambas variables y otro 19.4% aseveró que a veces existió relación entre dichas variables. Por lo tanto, se pudo saber que un 80.6% del total de padres de familia afirmó que existió una asociación entre la cultura institucional y la calidad de gestión existentes en la IE

Peruano Americano.

Como primer objetivo específico se planteó lo siguiente: Calcular el nivel de asociación entre la participación y la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar este objetivo se aplicó tabla cruzada, obteniendo los siguiente:

Tabla 06

*Tabla cruzada Participación\*Calidad de gestión*

		Calidad de gestión					
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total	
Participación	Casi nunca	Recuento	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
	A veces	Recuento	1	8	8	0	17
		% del total	1,5%	11,9%	11,9%	0,0%	25,4%
Casi siempre	Recuento	0	4	28	5	37	
	% del total	0,0%	6,0%	41,8%	7,5%	55,2%	
Siempre	Recuento	0	0	6	6	12	
	% del total	0,0%	0,0%	9,0%	9,0%	17,9%	
Total	Recuento	1	13	42	11	67	
	% del total	1,5%	19,4%	62,7%	16,4%	100,0%	

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

En base a los resultados alcanzados, el primer objetivo específico, se pudo conocer que un 17.9% del total de padres de familia de la IE Peruano Americano afirmó que siempre existió una asociación entre la participación y la calidad de gestión, por otro lado, un 55.2% aseguró que casi siempre existió relación entre ambas características, además un 25.4% aseveró que a veces existió relación entre dichas características, y finalmente 1.5% dijo que casi nunca hay relación. Por lo tanto, se pudo saber que un 73.1% del total de padres de familia afirmó que existió una asociación entre la participación y la calidad de gestión existentes por parte de la IE Peruano Americano.

Como segundo objetivo específico se planteó lo siguiente: Calcular el nivel de asociación entre la consistencia y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar este objetivo se empleó tabla cruzada, donde se obtuvo lo siguiente:

Tabla 07

*Tabla cruzada Consistencia\*Calidad de gestión*

		Calidad de gestión					
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total	
Consistencia	Casi nunca	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%	3,0%
	A veces	Recuento	1	7	7	2	17
		% del total	1,5%	10,4%	10,4%	3,0%	25,4%
Casi siempre	Recuento	0	3	28	3	34	
	% del total	0,0%	4,5%	41,8%	4,5%	50,7%	
Siempre	Recuento	0	1	7	6	14	
	% del total	0,0%	1,5%	10,4%	9,0%	20,9%	
Total	Recuento	1	13	42	11	67	
	% del total	1,5%	19,4%	62,7%	16,4%	100,0%	

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

Donde se obtuvo los resultados alcanzados en el segundo objetivo específico, se pudo conocer que un 20.9% del total de padres de familia de la IE Peruano Americano afirmó que siempre existió una asociación entre la consistencia y la calidad de gestión, por otro lado, un 50.7% aseguró que casi siempre existió relación entre ambas características, además un 25.4% aseveró que a veces existió relación entre dichas características, y finalmente 3% dijo que casi nunca hay relación. Por lo tanto, se pudo saber que un 71.6% del total de padres de familia afirmó que existió una asociación entre consistencia y calidad de gestión existentes en la IE Peruano Americano.

Como tercer objetivo específico se planteó lo siguiente: Calcular el nivel de relación entre la adaptabilidad y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar este objetivo se aplicó tabla cruzada, obteniendo lo siguiente:

Tabla 08

*Tabla cruzada Adaptabilidad\*Calidad de gestión*

		Calidad de gestión				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Adaptabilidad	Casi nunca	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	0,0%	1,5%	1,5%	0,0%	3,0%
	A veces	Recuento	1	7	11	0	19
		% del total	1,5%	10,4%	16,4%	0,0%	28,4%
	Casi siempre	Recuento	0	4	27	5	36
		% del total	0,0%	6,0%	40,3%	7,5%	53,7%
	Siempre	Recuento	0	1	3	6	10
		% del total	0,0%	1,5%	4,5%	9,0%	14,9%
Total		Recuento	1	13	42	11	67
		% del total	1,5%	19,4%	62,7%	16,4%	100,0%

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

### **Interpretación:**

Donde se obtuvo los resultados alcanzados en el tercer objetivo específico, se pudo conocer que un 14.9% del total de padres de familia de la IE Peruano Americano afirmó que siempre existió una asociación entre la adaptabilidad y la calidad de gestión, por otro lado, un 53.7% aseguró que casi siempre existió relación entre ambas características, además un 28.4% aseveró que a veces existió relación entre dichas características, y finalmente 3% dijo que casi nunca hay relación. Por lo tanto, se pudo saber que un 68.6% del total de padres de familia afirmó que existió una asociación entre la adaptabilidad y la calidad de gestión existentes en la IE Peruano Americano.



Como cuarto objetivo específico se planteó lo siguiente: Calcular el nivel de relación entre la misión y la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar este objetivo se aplicó tabla cruzada, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 09

*Tabla cruzada Misión\*Calidad de gestión*

		Calidad de gestión				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Misión	A veces	Recuento	1	7	6	0	14
		% del total	1,5%	10,4%	9,0%	0,0%	20,9%
	Casi siempre	Recuento	0	6	33	5	44
	% del total	0,0%	9,0%	49,3%	7,5%	65,7%	
	Siempre	Recuento	0	0	3	6	9
	% del total	0,0%	0,0%	4,5%	9,0%	13,4%	
Total	Recuento	1	13	42	11	67	
	% del total	1,5%	19,4%	62,7%	16,4%	100,0%	

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

### **Interpretación:**

Donde se obtuvo los resultados alcanzados en el cuarto objetivo específico, se pudo conocer que un 13.4% del total de padres de familia de la IE Peruano Americano afirmó que siempre existió una asociación entre la misión y la calidad de gestión, por otro lado, un 65.7% aseguró que casi siempre existió relación entre ambas características y además un 20.9% aseveró que a veces existió relación entre dichas características. Por lo tanto, se pudo saber que un 79.1% del total de padres de familia afirmó que existió una asociación entre la misión y la calidad de gestión existentes en la IE Peruano Americano.

Como hipótesis general se planteó lo siguiente: La evaluación de la cultura institucional presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024.

Para alcanzar la respuesta a esta hipótesis, se realizó la prueba de normalidad, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 10

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura institucional	,306	67	,000	,779	67	,000
Calidad de gestión	,328	67	,000	,794	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

De acuerdo con el grado de libertad (gl) observado en la siguiente tabla, se pudo saber que fue superior a los 50 elementos. Se sabe que, cuando el gl es > 50 elementos se trabaja con la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>. Además, se verifico que el grado de significancia (p) entre la cultura institucional y la calidad de gestión fue de 0.000. Se sabe que cuando  $p < 0.005$  significa que existió un grado de asociación entre ambas características. Por lo tanto, se supo que existió un grado de asociación entre la cultura institucional y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo.

Asimismo, se aplicó la prueba de Chi-Cuadrado, en donde se obtuvo lo siguiente:

Tabla 11:

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,784 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	25,880	6	,000
Asociación lineal por lineal	20,574	1	,000
N de casos válidos	67		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

#### **Interpretación:**

En base a la tabla mostrada, el valor de chi cuadrado calculado fue de 0.000 ante un número de casos válidos de 67 elementos. Se sabe que, cuando el grado de significación asintótica es menor a 0.005 significa que existió asociación entre las características estudiadas en los elementos. Por lo tanto, se supo que existió asociación entre la cultura institucional y la calidad de gestión en los padres de familia de IEP Peruano Americano.

Además, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 12:

*Correlaciones*

			Cultura institucional	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Cultura institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Calidad de gestión	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla de Rho de Spearman, se observó que muestra un tamaño de asociación positiva moderada de 0,555 entre la cultura institucional y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo. Por lo cual, se aprueba la hipótesis afirmativa y se descarta su negación.

Como primera hipótesis específica se planteó lo siguiente: La participación presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar la respuesta a esta hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 13:

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Participación	,291	67	,000	,824	67	,000
Calidad de gestión	,328	67	,000	,794	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

En base al grado de libertad (gl) observado en la siguiente tabla, se pudo saber que fue superior a los 50 elementos. Se sabe que, cuando el gl es > 50 elementos se trabaja con la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>. Se observó que el grado de significancia (p) entre la participación y la calidad de gestión fue de 0.000. Se sabe que cuando  $p < 0.005$  significa que existió un grado de asociación entre ambas características. Por lo tanto, se supo que existió un grado de asociación entre la participación y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo.

Asimismo, se aplicó la prueba de Chi-Cuadrado, en donde se obtuvo lo siguiente:

Tabla 14:

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,708 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	30,180	9	,000
Asociación lineal por lineal	22,775	1	,000
N de casos válidos	67		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

#### **Interpretación:**

En base a la tabla mostrada, el valor de chi cuadrado calculado fue de 0.000 ante un número de casos válidos de 67 elementos. Se sabe que, cuando el grado de significación asintótica es menor a 0.005 significa que existió asociación entre las características estudiadas en los elementos. Por lo tanto, se supo que existió asociación entre la participación y la calidad de gestión en los padres de familia de IEPPeruno Americano.

Además, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 15:

*Correlaciones*

			Participación	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Calidad de gestión	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla de Rho de Spearman, se observó que existió un tamaño de relación positiva moderada de 0,590 entre la participación y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis afirmativa y se descarta su negación.

Como segunda hipótesis específica se planteó lo siguiente: La consistencia presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar la respuesta a esta hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 16:

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Consistencia	,271	67	,000	,845	67	,000
Calidad de gestión	,328	67	,000	,794	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

De acuerdo con el grado de libertad (gl) observado en la siguiente tabla, se pudo saber que fue superior a los 50 elementos. Se sabe que, cuando el gl es > 50 elementos se trabaja con la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>. Además, se mostró que el grado de significancia (p) entre la consistencia y la calidad de gestión fue de 0.000. Se sabe que cuando  $p < 0.005$  significa que existió un grado de asociación entre ambas características. Por lo tanto, se supo que existió un grado de asociación entre la consistencia y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo.



Asimismo, se aplicó la prueba de Ji-Cuadrado, en donde se obtuvo lo siguiente:

Tabla 17:

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,510 <sup>a</sup>	9	,001
Razón de verosimilitud	25,796	9	,002
Asociación lineal por lineal	15,084	1	,000
N de casos válidos	67		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

#### **Interpretación:**

En base a la tabla mostrada, el valor Chi-Cuadrado calculado fue de 0.001 ante un número de casos válidos de 67 elementos. Se sabe que, cuando el grado de significación asintótica es menor a 0.005 significa que existió asociación entre las características estudiadas en los elementos. Por lo tanto, se supo que existió asociación entre la consistencia y calidad de gestión en los padres de familia de IEP Peruano Americano.

Además, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 18:

*Correlaciones*

			Consistencia	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Consistencia	Coeficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Calidad de gestión	Coeficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla de Rho de Spearman, se observó que existió un tamaño de relación positiva moderada de 0,467 entre la consistencia y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis afirmativa y se descarta su negación.

Como tercera hipótesis específica se planteó lo siguiente: La adaptabilidad presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar la respuesta a esta hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 19:

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Adaptabilidad	,292	67	,000	,835	67	,000
Calidad de gestión	,328	67	,000	,794	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

De acuerdo con el grado de libertad (gl) observado en la siguiente tabla, se pudo saber que fue superior a los 50 elementos. Se sabe que, cuando el gl es > 50 elementos se trabaja con la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>. Además, se mostró que el grado de significancia (p) entre la adaptabilidad y la calidad de gestión fue de 0.000. Se sabe que cuando  $p < 0.005$  significa que existió un grado de asociación entre ambas características. Por lo tanto, se supo que existió un grado de asociación entre la adaptabilidad y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo.

Asimismo, se aplicó la prueba de Chi-Cuadrado, en donde se obtuvo lo siguiente:

Tabla 20:

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,054 <sup>a</sup>	9	,002
Razón de verosimilitud	24,545	9	,004
Asociación lineal por lineal	15,982	1	,000
N de casos válidos	67		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

#### **Interpretación:**

En base a la tabla mostrada, el valor de Chi-Cuadrado calculado fue de 0.002 ante un número de casos válidos de 67 elementos. Se sabe que, cuando el grado de significación asintótica es menor a 0.005 significa que existió asociación entre las características estudiadas en los elementos. Por lo tanto, se supo que existió asociación entre la adaptabilidad y la calidad de gestión en los padres de familia de IEP Peruano Americano.

Además, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 21:

*Correlaciones*

			Adaptabilidad	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Calidad de gestión	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

En base a la tabla de Rho de Spearman, se observó que existió un tamaño de relación positiva moderada de 0,500 entre la adaptabilidad y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis afirmativa y se descarta su negación.

Como cuarta hipótesis específica se planteó lo siguiente: La misión presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para alcanzar la respuesta a esta hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad, en la cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 22:

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Misión	,342	67	,000	,752	67	,000
Calidad de gestión	,328	67	,000	,794	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

De acuerdo con el grado de libertad (gl) observado en la siguiente tabla, se pudo saber que fue superior a los 50 elementos. Se sabe que, cuando el gl es > 50 elementos se trabaja con la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>. Además, se mostró que el grado de significancia (p) entre la misión y la calidad de gestión fue de 0.000. Se sabe que cuando  $p < 0.005$  significa que existió un grado de asociación entre ambas características. Por lo tanto, se supo que existió un grado de asociación entre la misión y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo.

Asimismo, se aplicó la prueba de Chi-Cuadrado, en donde se obtuvo lo siguiente:

Tabla 23:

<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,045 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	28,771	6	,000
Asociación lineal por lineal	22,709	1	,000
N de casos válidos	67		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

### **Interpretación:**

En base a la tabla mostrada, el valor de Chi-Cuadrado calculado fue de 0.000 ante un número de casos válidos de 67 elementos. Se sabe que, cuando el grado de significación asintótica es menor a 0.005 significa que existió asociación entre las características estudiadas en los elementos. Por lo tanto, se supo que existió asociación entre la misión y la calidad de gestión en los padres de familia de IEP Peruano Americano.

Además, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en la cual se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 20:**

*Correlaciones*

			Misión	Calidad de gestión
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Calidad de gestión	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaborado en SPSS v. 25.

**Interpretación:**

En base a la table de Rho de Spearman, se observó que existió un tamaño de relación positiva moderada de 0,582 entre la misión y la calidad de gestión por parte de los 67padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis afirmativa y se descarta su negación.



## I. DISCUSIÓN

Luego del alcance de los resultados a nivel del objetivo general y de los cuatro objetivos específicos trazados en esta investigación, se procedió a contrastar dichos datos con los hallazgos que se observaron en estudios nacionales y extranjeros.

A nivel general, esta investigación tuvo como objetivo calcular el nivel de relación entre la evaluación cultura institucional y calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Para ello, se trabajó la prueba no paramétrica de Rho Spearman en la cual se tuvo que existe un tamaño de asociación positiva moderada de 0,555 entre la cultura institucional y la calidad de gestión por parte de los 67 padres de familia de la IEP Peruano Americano ubicado en Carapongo. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis afirmativa y se descarta su negación. Este resultado, discrepó con Chipana (2021) quien en su estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión de calidad en los colaboradores de una UGEL. La investigadora, mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman obtuvo que dichas variables presentaron un tamaño de relación positiva muy alta de 0.988 por parte de los 80 colaboradores de la UGEL Arequipa Sur 2019, siendo esta una unidad de gestión educativa donde se gestiona la atención de las insuficiencias y requerimiento de los centros educativos. Sin embargo, Salcedo, *et al.* (2023) coincidieron con los resultados de este estudio realizado, porque tuvieron como propósito analizar la correlación entre la cultura institucional y la calidad educativa en base a los 166 docentes de la UGEL Huamanga. En los resultados que alcanzaron aplicando la baremación de Rho de Spearman, obtuvieron que existía una correlación positiva moderada de 0.687 entre las variables por parte de la población mencionada de la organización estatal. Esto mismo, coincide con Orbegozo y Quispe (2022) quienes en su estudio plantearon como finalidad determinar la asociación entre la cultura organizacional y calidad del servicio educativo en la institución particular "Rafael Narváez Cadenillas de Trujillo". Los autores aplicaron la baremación de Rho de Spearman descubrieron que existía una asociación positiva moderada de 0.45 entre ambas variables por parte de los 36 docentes de dicha institución. Dichos datos, discreparon con Cerne (2021) quien en su investigación tuvo como meta determinar

la asociación existente entre la cultura organizacional y la calidad de gestión educacional del COAR Cusco, año 2020. El investigador, mediante la prueba de Rho De Spearman obtuvo que existe un grado de asociación positiva alta de 0.836 por parte de los 53 docentes del COAR público ubicado en Cusco.

Así mismo, en este estudio se alcanzó la hipótesis general: La evaluación de la cultura institucional presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los padres de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Dicha respuesta tentativa, se comprobó mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, debido a que el grado de libertad (gl) estuvo conformado por 67 padres de familia de dicha institución. El resultado obtenido fue que el grado de significancia (p) entre la cultura institucional y la calidad de gestión fue de 0.000. por lo tanto, se aprobó que existe un grado de asociación entre las variables por parte de la población de estudio. Esto mismo, coincidió con Orbegozo y Quispe (2022) quienes trazaron como hipótesis general que la cultura organizacional presentaba un grado de asociación con la calidad de servicio dentro de la institución educativa particular Rafael Narváez Cadenillas de la ciudad de Trujillo. Los autores trabajando el mismo test obtuvieron que el grado de significancia (p) fue de 0.001 entre las variables, lo cual significó que existía asociación entre las mismas en dicho contexto estudiado.

Del mismo modo, en esta investigación, resolvió la hipótesis general aplicando el estadígrafo de Chi Cuadrado, en el cual se obtuvo de acuerdo con la tabla mostrada, el valor de chi cuadrado calculado fue de 0.000. Por lo tanto, se supo que existe asociación entre la cultura institucional y la calidad de gestión de los padres de familia del IEP Peruano Americano en total de casos válidos de 67 elementos. Esto mismo coincidió con Vela y Vela (2020) tuvieron como hipótesis que la cultura institucional presenta relación con la calidad de gestión en 120 Docentes de la Institución Educativa “Colegio Nacional Iquitos” – San Juan 2015. Los investigadores, aplicando el mismo método estadístico obtuvieron que el grado de significancia (p) fue de 0.001; lo que significó ambas variables presentaban un grado de asociación. Esto mismo coincidió con Ñañez (2021) quien en su investigación planteó como hipótesis principal que la asociación de la cultura institucional y la calidad de servicio es significativa

en Centro Cultural de la U.N.M.S.M. Dicha hipótesis fue comprobada pues mediante el mismo método estadístico se supo que el grado de significancia ( $p$ ) fue de 0.003; por lo cual se aceptó la hipótesis afirmativa.

De igual manera, en este estudio se planteó como primera hipótesis específica: La participación presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los tutores de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Dicha respuesta tentativa, se comprobó mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y se obtuvo que existía una correlación positiva moderada de 0,590. Dicha hipótesis coincidió con lo obtenido por Salcedo, *et al.* (2023) quienes plantearon como hipótesis específica que la participación se relaciona significativamente con la calidad educativa. En la prueba, obtuvieron que existía una relación positiva moderada 0.602 por parte de ambas características. en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista de Huamanga.

En esta investigación se trazó como segunda hipótesis específica: La consistencia presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los tutores de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Dicho supuesto, se alcanzó mediante la baremación de Rho De Spearman y se comprobó que existía una correlación positiva moderada de 0.467 en dicha institución. Esto mismo coincidió con Salcedo, *et al.* (2023) quienes propusieron que la consistencia se relaciona significativamente con la calidad educativa. Dicho supuesto se comprobó mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y se supo que ambas características presentaban una relación positiva moderada de 0.543 debido a los colegios estatales de San Juan Bautista de Huamanga. Esto mismo se asemejó con Cerne (2021) quien propuso que la consistencia se relaciona significativamente con la calidad de gestión. Dicho supuesto se comprobó mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y se supo que ambas características presentaban una correlación positiva alta de 0.751 debido al centro educacional COAR.

En esta investigación se propuso como tercera hipótesis específica: La adaptabilidad presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los tutores de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Dicha afirmación, se corroboró aplicando la baremación de Rho de Spearman y

se obtuvo que existía una asociación positiva moderada de 0,500. Dicho resultado coincidió con Salcedo, *et al.* (2023) quienes plantearon que la adaptabilidad se relaciona significativamente con la calidad educativa de la estudiada. Dicha propuesta corroboró mediante el mismo método estadístico y se supo que ambas características presentaban una relación positiva moderada de 0.468 por parte de los colegios estatales de San Juan Bautista de Huamanga. Esto mismo se asemejó con Cerne (2021) quien propuso que la adaptabilidad se relaciona significativamente con la calidad de gestión. Dicho supuesto se comprobó mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y se supo que ambas características presentaban una correlación positiva alta de 0.843 en razón del centro educacional COAR.

Por otro lado, en este estudio se planteó como cuarta hipótesis específica que la misión presenta una relación de significancia con la calidad de gestión en los tutores de familia del 5to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano, Carapongo, 2024. Dicha afirmación se aprobó mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman en la cual se supo que existía una relación positiva moderada de 0,582. Dicho dato estadístico coincidió con Salcedo, *et al.* (2023) quienes plantearon que la misión se relaciona significativamente con la calidad educativa del centro educativo. Dicha afirmación fue aceptada aplicando el método estadístico mencionado, obteniéndose una relación positiva moderada de 0,538 por parte de los colegios estatales San Juan Bautista de Huamanga. Esto mismo, se asemejó con el caso de Cerne (2021) quien planteó en su contexto que la dimensión misión de la cultura organizacional presentaba relación con la calidad de gestión del COAR del Cusco. Dicha afirmación fue aceptada aplicando el método estadístico mencionado, obteniéndose una relación positiva alta de 0,830 por parte de dicho COAR.

A nivel teórico, esta investigación justifica a la variable cultura institucional en la teoría de Geertz y Pacanowsky (1988) quienes sostienen que las organizaciones tienen una cultura propia, lo que significa que los empleados comparten significados sobre el entorno laboral y el trabajo. Este concepto discrepa de Cerne (2021) quien fundamentó a la variable cultura organizacional en la teoría propuesta por Rivera, *et al.* (2018) quienes fundamentan que la cultura institucional va más allá de los principios, creencias, valores, normas que una empresa emite a sus trabajadores

con el fin de que estos se sometan a ello, porque la finalidad de todo esto es demostrarle a los demás que una institución puede ofrecer un producto o servicio a la comunidad a la vez demostrarles que son diferentes al resto de gremios quienes pueden brindarles mismos servicios a un grupo de personas que requieran de su atención. Esto mismo coincide con Vela y Vela (2020) quienes fundamentaron su estudio en Williams y Calás (1996) los cuales fundamentaron que la cultura organizacional es aquel filtro por el cual los individuos integran una organización deben observar el ambiente en el cual se desempeñan y someterse a los comportamientos que observe en sus compañeros de trabajo con el propósito de insertarse en las creencias, valores y sentimientos que dicha sociedad comparte en común. Esto discrepa con Ñañez (2021) quien fundamenta a la variable en la teoría de Schein (1995) quien explica que la cultura organizacional es una serie de reglas creadas por los líderes de empresa, con el propósito de sus miembros se sometan a ella; sin embargo, la cultura con el paso de los años puede variar en sus reglamentos, principios y creencias con el avance de la tecnología, los cambios que puede sufrir la economía y la demografía de una nación.

Por otro lado, esta investigación fundamenta a la variable dependiente calidad de gestión en la teoría funcional de Hirokawa y Gouran (1988) quienes explican que en toda organización se deben discutir los aciertos y problemas que los líderes observan y que pueden ser provocados por ciertos elementos que tienen a su cargo, así como además puede ser originado por factores externos, con el propósito de proponer alternativas de solución, para luego someterlos a votación y así tomar las decisiones de manera democrática, por ser considerada la política más justa de orden en una entidad. Esta teoría, discrepa con Cerne (2021) quien fundamenta a la calidad de gestión en la teoría de la calidad de gestión educacional de Boderó (2014) quien sustenta que la gestión puede ser medida en su calidad cuando se observa los elementos tangibles como la infraestructura y la tecnología con la cual cuenta la institución, así como los elementos intangibles como lo son el nivel de enseñanza que parten los docentes para que los estudiantes tengan un excelente servicio. Esto mismo, discrepa con Ñañez (2021) quien fundamenta a la variable dependiente calidad de gestión en la teoría de la calidad de servicio de Dolors (2004) quien explica

que la gestión demuestra su calidad a los clientes cuando la expectativa que estos tienen coincide con la realidad del servicio que ellos reciben o creen haber recibido durante la atención que una empresa le brinda.

#### **IV. CONCLUSIONES**

1. Se concluyó que la cultura institucional y la calidad de gestión en instituciones educativas del Estado, como la estudiada en este caso, presentan una relación positiva moderada de 0.555, debido a que las dimensiones misión y participación presentan una alta apreciación por parte de los tutores de familia, sin embargo dicha relación no presento un tamaño superior, debido que mostraba ciertas debilidades en la consistencia y adaptabilidad en la calidad de gestión, según los padres de familia de las instituciones educativas nacionales en actualidad.
2. Se concluyó que la participación y calidad de gestión en centros educativos del Estado, como la estudiada en este caso, presentan una relación positiva moderada de 0.590, debido a que en el indicador empowerment se observó una buena relación, sin embargo, esto no se observó en la orientación a equipos, según los datos emitidos por los tutores de familia de las instituciones nacionales de la actualidad.
3. Se concluyó que la consistencia y calidad de gestión en instituciones educativas estatales están ligadas de manera moderadamente positiva de 0.467, ya que la coordinación entre las partes involucradas se muestra efectiva. Sin embargo, esta relación no se refleja en la tasa de acuerdos entre las instituciones educativas nacionales, según los padres de familia, lo que sugiere que hay un desajuste entre el acuerdo y la coordinación.
4. Se concluyó que la adaptabilidad y calidad de gestión en centros educativos del Estado, como la estudiada en este caso, están relacionadas de manera moderadamente positiva de 0.500, debido a que en el indicador orientación al cambio se observó una buena relación, sin embargo, esto no se extendió en la orientación al cliente, según los datos proporcionados por los tutores de familia de las instituciones nacionales de actualidad.

5. Se concluyó que la misión y la calidad de gestión en instituciones educativas estatales tienen una relación moderadamente positiva de 0.587. La dirección estratégica se mostró como un factor clave para esta relación, ya que se observó una buena relación entre ellos. Sin embargo, esta relación no se extrapoló a la capacidad de liderazgo empresarial, según los discernimientos de los tutores de familia sobre los centros educativos nacionales en la actualidad.



## V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda llevar a cabo un estudio detallado que investigue los factores que influyen en la consistencia y adaptabilidad de la gestión en las instituciones educativas. Se puede utilizar una orientación mixta que combine métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar datos relevantes. Es importante incluir la opinión de diferentes actores educativos, como directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, para obtener una perspectiva completa ya que existe poca investigación sobre el tema.
2. Se recomienda enfocarse en ampliar el estudio sobre la asociación entre participación y calidad de gestión en instituciones educativas. Para lograr una comprensión más profunda, se sugiere ampliar el alcance de las encuestas a una muestra más representativa, así como llevar a cabo entrevistas con padres de familia y personal educativo para lograr una visión más clara sobre la calidad de gestión y la participación.
3. Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva de la coordinación en distintos entornos y niveles educativos con el fin de identificar posibles tendencias y variaciones en cómo se lleva a cabo esta labor en las instituciones escolares. También se sugiere incorporar indicadores adicionales que muestren la opinión de los padres acerca de la coordinación y la administración en dichos espacios educativos. De este modo, se logrará obtener una perspectiva más completa y equilibrada sobre la eficacia de la coordinación en diferentes ámbitos educativos.
4. Se recomienda un abordaje amplio y holístico para comprender mejor la relación entre adaptabilidad y calidad de gestión en centros educativos. Para lograr este objetivo, es fundamental incorporar indicadores que midan la orientación al cliente, como la satisfacción de los padres con la comunicación y participación en decisiones, y su percepción sobre la flexibilidad y capacidad de respuesta de las instituciones educativas. Además, es crucial considerar contextos específicos que puedan influir en esta relación, tales como el tipo de programas o servicios ofrecidos por las instituciones educativas. Al considerar estos elementos, se puede avanzar en la comprensión sobre la asociación entre adaptabilidad y calidad de

gestión en las instituciones educativas, lo que puede llevar a mejoras significativas en las políticas y prácticas educativas.

5. Se recomienda analizar la asociación entre la adaptabilidad y la calidad de gestión en los centros educativos para realizar una revisión minuciosa de su estrategia, incluyendo la misión, visión y objetivos, esto permitirá comprender cómo se relacionan estos elementos. Además, es recomendable efectuar un análisis detallado en varias instituciones educativas para identificar patrones y tendencias desde la percepción de los padres de familia. Al considerar contextos específicos, como los programas o servicios ofrecidos, se puede obtener una comprensión más completa y precisa de cómo las instituciones educativas pueden mejorar su capacidad para adaptarse y gestionarse de manera efectiva.

## REFERENCIAS

- Baquerizo, M. (2021). Cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio en la Unidad Educativa "Ati Il Pillahuaso", Guayaquil, Ecuador. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88187/Diez\\_VVD-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88187/Diez_VVD-SD.pdf?sequence=1)
- Bel, J., & Colomer, J. (2018). Teoría y metodología de investigación sobre libros de texto: análisis didáctico de las actividades, las imágenes y los recursos digitales en la enseñanza de las Ciencias Sociales. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 99(253), 628-643. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/Wqnkqv4NXSWyb5pGHSwsdwk/?lang=es>
- Berra, M., & Dueñas, R. (s.f). Convivencia escolar y habilidades sociales. *Revista Científica*, 7, 11-23. Recuperado de [https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/cgonherm/files/2012/10/Convivencia-escolar-y-habilidades-sociales-12\\_-\\_No.\\_7.pdf](https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/cgonherm/files/2012/10/Convivencia-escolar-y-habilidades-sociales-12_-_No._7.pdf)
- Cerne, M. (2021). Relación entre la cultura organizacional y la calidad de gestión educacional del COAR Cusco, año 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57587>
- Guerrero, G., & Guerrero, M. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. São Paulo: Editora Atlas.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ta. ed.). Bogotá: Mc
- Chipana, Q. (2021). *Cultura Organizacional y Gestión de calidad en los colaboradores de la Ugel Arequipa sur* 2019. Recuperado de

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aab751a0-79a3-4fe4-a897-86b644a01ca7/content>

Díez, Villa, López y Iraurgi (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020306691>

Durand De La O, O. K. (2022). Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Satipo, 2021. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://bit.ly/3wAodTP>

Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Conrado, 15(69), 171-180.

<https://doi.org/http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Ferrell, O., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2017). Ética en los negocios: casos y toma de decisiones (11a ed.). México, D.F.: Cengage Learning Editores SA de CV.

García, V. (2017). Desarrollo de un Modelo de diagnóstico de cultura organizacional.

Revista Científica de Administración, 6(1), 31-45. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332017000100004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000100004)

Glosario ABC Intercultural (2023). Centro de Recursos Cultura. Recuperado de <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/GLOSARIO%20ABC%20de%20la%20intercultural%202023%20-%208FEB.pdf>

Helens-Hart, R. (2019). The Employability Self-Assessment: Identifying and Appraising Career Identity, Personal Adaptability, and Social and Human Capital. Management Teaching Review, 4(1), 6–13. <https://doi.org/10.1177/2379298118775937>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión de talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista de Cooperación y Desarrollo Internacional, 5(9), 63-70. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20>

Ladines, S. (2020). Cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020, Piura. (Tesis de maestría). Universidad CesarVallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50465>

Marcelo, C. (2009). Professional Development of Teachers: past and future. Educational Sciences, 8, 21-29. Recuperado de [https://www.academia.edu/26602123/Professional\\_Development\\_of\\_Teachers\\_past\\_and\\_future](https://www.academia.edu/26602123/Professional_Development_of_Teachers_past_and_future)

Merino, C. (2022). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. Acta Colombiana de Psicología, 25(1), 109-120. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/366773412\\_Coeficientes\\_V\\_de\\_Aiken\\_diferencias\\_en\\_los\\_juicios\\_de\\_validez\\_de\\_contenido](https://www.researchgate.net/publication/366773412_Coeficientes_V_de_Aiken_diferencias_en_los_juicios_de_validez_de_contenido).

Montoya, P. (s.f). Capital humano: qué es, importancia, composición y ejemplo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/capital-humano-que-es-importancia-composicion-ejemplo/#:~:text=El%20capital%20humano%20aunque%20hace,desarrollo%20de%20los%20colaboradores%2C%20autorrealizaci%C3%B3n.>

Ñañez C. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* Tesis para obtener grado de Magister, Lima. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16676?show=full>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_d\\_e\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

- Ontano, M., Mejía-Velastegui, A. I., & Avilés-Arroyo, M. E. . (2021). Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas: Artículo de revisión. *Ciencia Ecuador*, 3(3), 9-16. <https://doi.org/10.23936/rce.v3i3.27>
- Orbegoso, V., & Quispe, R. (2022). Cultura Organizacional y calidad de servicio en la institución educativa Rafael Narváez Cadenillas de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4928/5113>
- Ortega, M., López, S., y Álvarez, M. (2011). Ciencias Psicosociales I. Universidad de Cantabria, Open Course ware. Recuperado de [https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema\\_04.pdf](https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_04.pdf)
- Revista Espacios. (2019). La definición del término Tecnología como herramienta compuesta por hardware y software. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400227.html>
- Salcedo M, Campana A, Urbina G. (2023) *Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga*. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4811/7282>
- Sayritupac, J. (2022). *La calidad Educativa y la cultura Organizacional de las I.E. de la REI 14-UGEL 01-2022*. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Tesis%20Sayritupac%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Tesis%20Sayritupac%20(2).pdf)
- Serrano, E., González, R., Ovalles, L., Ruiz, C. (2020). *Cultura Organizacional en el proceso de gestión de la calidad educativa*. <http://www.2.revistaespacios.com/a20v41n44/a20v41n44p30.pdf>
- Sompracha, K., Prasertcharoensuka, T., Ngangb T. (2015). *The Impact of Organizational Culture on Teacher Learning*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815022806>

- Troncoso P (2019) *Cultura organizacional y condiciones de mejora educativa en establecimientos particulares subvencionados de la Región de Ñuble*.  
<http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12057/3/20190174.pdf>
- Veintemilla, J. (2016). *Cultura Organizacional y calidad educativa en la Universidad del Seminario Evangélico de Lima* – 2016.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/5091>
- Vela, W., Vela, P. (2020). *Percepción de la calidad de Gestión y Cultura organizacional en docentes de la institución educativa colegio nacional de Iquitos- San Juan 2015*.  
[https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20500.12737/6662/Walner\\_Tesis\\_Maestria\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20500.12737/6662/Walner_Tesis_Maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wolff, R., Nagy, J., & Universidad de Kansas. (2023). *Resolución de conflictos*. Recuperado de <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/implementar/proveer-informacion-y-destacar-habilidades/resolucion-de-conflicto/principal#:~:text=Resoluci%C3%B3n%20de%20conflictos%20es%20la%20m%C3%A1s%20individuos%20u%20organizaciones>
- Universidad de los Andes. (s.f.). Normatividad institucional. Recuperado de <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/index.php/es/normatividad-institucional/8-normatividad>
- Universidad Pompeu Fabra Barcelona. (s.f.). Glosario - Criterio de evaluación. Recuperado de <https://www.upf.edu/web/ecodal/glosario-criterio-de-evaluacion>

## **ANEXOS**



## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
CULTURA INSTITUCIONAL	Para Rivera, et al. (2018) La cultura organizacional consiste en un conjunto abstracto de valores que son compartidos por sus miembros, y que tienen un efecto en su comportamiento laboral. También es importante para entender los sucesos en la organización, y puede influir en la manera en que los miembros interactúan entre sí, ya sea de manera positiva o negativa.	<p><b>Participación:</b> Sostiene que la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, estudiantes y padres deben de tener un compromiso con la institución. (García,2017)</p>	<p><b>Empowerment:</b> Los empleados deben tener la capacidad y la libertad para dirigir su propio trabajo, lo cual implica contar con autoridad, autonomía y responsabilidad. Además, se les brinda la confianza necesaria para que puedan proponer ideas e iniciativas. (García,2017)</p>	<p>1.-¿Cree que los líderes de la empresa promueven la toma de iniciativa en busca de oportunidades de mejora?</p>
			<p><b>Orientación al equipo:</b> Es crucial para que se lleve a cabo un enfoque colaborativo en el trabajo, de tal manera que todos los miembros de la institución trabajen conjuntamente en la resolución de problemas y en logro de las metas y objetivos establecidos. Esto implica que todos los departamentos de la organización deben trabajar de forma coordinada.(García,2017)</p>	<p>2.-¿ Cree que los Directivos de la organización reconocen sus errores cometidos en su gestión?</p> <p>3.-¿Considera que todos los trabajadores están comprometidos en los mismos objetivos?</p>
			<p><b>Acuerdos:</b> Cuando una organización se encuentra ante un problema o dificultad, es fundamental que sus miembros sean capaces de analizarlo desde diferentes puntos de vista y mantener un diálogo abierto con el fin de llegar a un consenso sobre la mejor opción posible. (García,2017)</p>	<p>4.- ¿Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores con el fin de potenciar sus habilidades y capacidades compartidas?</p> <p>5.-¿Cree que la institución promueve charlas de padres para así llegar a una fácil comunicación?</p>
			<p><b>Consistencia:</b> Se refiere a todo relacionado con los valores, comportamiento de los empleados y acuerdos en una empresa. De esta manera se verá fortalecida y se tendrá una dirección clara y unificada en tener resultados positivos.(García,2017)</p>	<p>6.-¿Cree que las sugerencias de los padres son evaluadas por los directivos de la organización?</p>
		<p><b>Adaptabilidad:</b> se refiere a la capacidad de adaptarse a circunstancias nuevas, ajustar los procesos internos para satisfacer nuevas demandas y ofrecer productos de valor a los clientes de manera eficaz. (García, 2017)</p>	<p><b>Coordinación:</b> Reconoce que una organización funciona como un todo y que todas sus partes deben estar conectadas entre sí. Los colaboradores deben entender que forman parte de una cadena de servicio, por lo tanto, su trabajo afecta el resultado de otros y, a su vez, el trabajo de otros también influye en el suyo. Esto implica establecer una relación cliente-proveedor que debe ser integrada y coordinada adecuadamente para alcanzar los objetivos generales de la organización. (García,2017)</p>	<p>7.- ¿Considera que existe los mecanismos de comunicación efectiva entre la institución y los padres de familia?</p>
			<p><b>Orientación al Cliente:</b> Hace referencia a la expresión "servicio al cliente" que tiene la intención de entender y atender las necesidades de los clientes, buscando superar sus expectativas y establecer una relación duradera a través de esfuerzos extra. (García,2017)</p>	<p>8.-¿Cree que hay disposición de los directivos para coordinar actividades en beneficio de los estudiantes?</p> <p>9.-¿Cree que los directivos de la institución conocen las necesidades educacionales de los estudiantes?</p>
			<p><b>Orientación al cambio:</b> Es algo que ocurre constantemente, por lo que las empresas deben estar dispuestas a adaptar sus formas de actuar y sus procesos para satisfacer las necesidades de los clientes, competidores, entre otros. Esto implica examinar detenidamente las acciones que se están llevando a cabo y buscar maneras de mejorar, adoptar nuevas formas de trabajar y, lo más importante, ver los cambios como oportunidades para aprender cosas nuevas. (García,2017)</p>	<p>10.- ¿Cree que la institución promueve la libertad de opinión en los padres de familia?</p> <p>11.- ¿Considera que la institución busca mejorar los valores morales de los estudiantes?</p>
			<p><b>Dirección estratégica:</b> Se trata de un conjunto de acciones estratégicas prioritarias que se deben establecer con el fin de alcanzar los objetivos y la dirección futura de la empresa. Estas acciones reflejan claramente las intenciones estratégicas de la organización y muestran cómo todos los empleados pueden contribuir al crecimiento y éxito de la empresa. (García,2017)</p>	<p>12.-¿Los cambios de la institución son beneficiosos para los padres de familia?</p> <p>13.- ¿Cree que las decisiones de la dirección educativa permiten asumir nuevos retos en los estudiantes?</p>
		<p><b>Misión:</b> Consiste en tener pleno conocimiento del propósito de las metas institucionales y de la visión del futuro de la organización. Esto permitirá establecer la razón de ser de la institución y ofrecerá una guía clara a las personas para sus labores diarias. (García, 2017)</p>	<p><b>Liderazgo Empresarial:</b> Es una propuesta innovadora para el modelo actual. Esta métrica hace referencia a las acciones realizadas por la empresa para convertirse en líder del mercado o industria a la que pertenece. Estas acciones incluyen estrategias orientadas hacia el exterior, como la innovación y el desarrollo de nuevos productos, entre otros. (García,2017)</p>	<p>14.-¿ Considera que la educación que brinda se alinean con los valores éticos de la realidad estudiantil?</p> <p>15.- ¿Los directivos de la institución están continuamente involucrados en el liderazgo participativo?</p>
			<p>16.-¿ Considera que las acciones de recompensa es proporcional al rendimiento del estudiante?</p>	

CALIDAD DE GESTIÓN	De acuerdo con Farfán, et al. (2016) lo define como excelencia de la gestión educativa a la relación con la utilización óptima de los recursos y la efectividad de los procedimientos en cada uno de los aspectos del enfoque educativo para proporcionar a los alumnos un servicio educativo de alta calidad	<p><b>Organizacional:</b> Explica que en el ámbito educativo en los diferentes actores, como los directivos, docentes, padres y estudiantes, llevan a cabo su labor educativa en una estructura institucionalizada que incluye la definición de roles y responsabilidades, la asignación de horarios y espacios y la observancia de normas y reglas establecidas. (Bordero, 2014)</p>	<p><b>Normatividad Institucional:</b> Son los reglamentos y políticas institucionales, son textos aprobados por el Comité Directivo con el objetivo de establecer responsabilidades y derechos de los integrantes de la comunidad, así como regular distintas actividades relacionadas con el funcionamiento de la Universidad. (BUK) (S.F)</p> <p><b>Desempeño del Trabajo:</b> En las instituciones llevan a cabo un proceso para evaluar el desempeño, aptitudes, habilidades y otros aspectos relevantes que afectan las labores diarias de sus colaboradores. Diccionario para el área de recursos humanos (s.f.).</p>	<p>17.-¿Considera que el reglamento de la organización y funciones se ajusta a los objetivos de la institución?</p> <p>18.-¿ Cree que hay una conexión entre el plan de estudio y la realidad local?</p> <p>19.-¿Considera que la distribución de tareas coincide con las capacidades y habilidades del personal?</p> <p>20.-¿ Cree ud. Que los estudiantes cuentan con espacios adecuados para su desempeño estudiantil?</p>
		<p><b>Pedagógica-Didáctica:</b> Se definen las metodologías de enseñanza y aprendizaje, se valoran los conocimientos, se establecen criterios de evaluación y se evalúan los resultados obtenidos. (Bordero, 2014)</p>	<p><b>Formas de aprendizaje:</b> Son técnicas o habilidades que los estudiantes aprenden y utilizan de manera intencional como una herramienta flexible para abordar de manera significativa problemas y demandas académicas. (Gutiérrez 2018),</p> <p><b>Criterio de evaluación:</b> Se refieren a una descripción detallada de las cualidades o aspectos que se consideran favorables en una actuación o en un producto de aprendizaje. (UPF 2018)</p>	<p>21.-¿Considera ud. que el material educativo es apropiado?</p> <p>22.-¿ Cree ud. que la institución realiza protocolos de atención para asistir a los alumnos que presentan dificultades en el cumplimiento de sus metas educativas?</p> <p>23.-¿Esta de acuerdo ud. con las evaluaciones que rinden sus hijos?</p> <p>24.-¿La institución comunica el progreso de los estudiantes a los padres de familia?</p>
		<p><b>Comunitaria:</b> implica que todos los miembros de la institución educativa participan en la toma de decisiones, considerando las perspectivas culturales y los desafíos del entorno. Esto se logra a través de vínculos estrechos entre la escuela y la comunidad, la participación, organización y establecimiento de reglas de convivencia. (Bordero, 2014)</p>	<p><b>Enfoque intercultural :</b> Promover el reconocimiento de las diversas culturas como un pilar fundamental en la formación de una sociedad democrática, implica fomentar la equidad y la igualdad de oportunidades y derechos para todos. (Ministerio de Cultura 2023)</p> <p><b>Convivencia:</b> El autor sostiene que la convivencia implica la interacción de dos o más individuos que poseen diferencias en su relación, y siempre se ven influenciados por otros y sujetos a cambios constantes. (Berra y Dueñas 2018)</p>	<p>25.-¿Cree que se está ofreciendo la atención adecuada a las personas de la comunidad educativa que tienen condiciones especiales o diferentes?</p> <p>26.-¿Cree que se ha considerado la disponibilidad de espacios requeridos para realizar actividades recreacionales?</p> <p>27.-¿Considera que los miembros de la comunidad educativa se involucra de manera activa en las actividades de la institución?</p> <p>28.-¿La institución hace uso de medidas de protección a los estudiantes?</p>
		<p><b>Administrativa:</b> Se enfoca en las actividades gubernamentales relacionadas con la gestión y manejo del personal, los recursos financieros y el tiempo, así como en el uso estratégico de información relevante para la toma de decisiones. (Bordero, 2014)</p>	<p><b>Importancia del capital humano:</b> La persona que posee el conocimiento es quien decide si permanecerá o se irá de la organización. Por lo tanto, es crucial proporcionar las condiciones necesarias para el desarrollo constante de los empleados, su autorrealización, seguridad laboral y, en general, su</p> <p><b>Resolución de conflictos:</b> es el proceso mediante el cual varios individuos u organizaciones resuelven de manera pacífica los desacuerdos que enfrentan. Estos desacuerdos pueden involucrar emociones, políticas, finanzas, o una</p>	<p>29.-¿Considera que la institución educativa cuenta con el personal capacitado en sus funciones?</p> <p>30.-¿Cree que los directivos informan de manera adecuada la falta de personal en la institución?</p> <p>31.-¿Considera que la solución de conflictos es oportuna?</p> <p>32.-¿Cree que la institución cuenta con un flujo de trabajo para gestionar quejas y reclamos?</p>

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

SPSS Stefany y Tania.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	I
4	P4	Númérico	8	0	4- ¿Considera que la organización proporciona recursos educativos para potenciar y mejorar las habilidades y competencias de sus empleados?	(1, Nunca) ...	Nin
5	P5	Númérico	8	0	5- ¿Cree Ud. que la institución promueve al diálogo constructivo para así llegar a una fácil comunicación?	(1, Nunca) ...	Nin
6	P6	Númérico	8	0	6- ¿Cree Ud. que las sugerencias de los padres son evaluadas por los directivos de la organización?	(1, Nunca) ...	Nin
7	P7	Númérico	8	0	7- ¿Considera Ud. que existe los mecanismos de comunicación efectiva entre la institución y los padres de familia?	(1, Nunca) ...	Nin
8	P8	Númérico	8	0	8- ¿Considera usted que para la solución de un problema las áreas o personas responsables del proceso se vinculan unas con otras para conseguir los resultados esperados?	(1, Nunca) ...	Nin
9	P9	Númérico	8	0	9- ¿Cree Ud. que los directivos de la institución conocen las necesidades educacionales de los estudiantes?	(1, Nunca) ...	Nin
10	P10	Númérico	8	0	10- ¿Cree Ud. que la institución promueve la libertad de opinión en los padres de familia?	(1, Nunca) ...	Nin
11	P11	Númérico	8	0	11- ¿Considera usted que la institución busca mejorar los valores morales de los estudiantes?	(1, Nunca) ...	Nin
12	P12	Númérico	8	0	12- ¿Los cambios de la institución son beneficiosos para los padres de familia?	(1, Nunca) ...	Nin
13	P13	Númérico	8	0	13- ¿Cree Ud. que las decisiones de la dirección educativa permiten asumir nuevos retos en los estudiantes?	(1, Nunca) ...	Nin
14	P14	Númérico	8	0	14- ¿Considera Ud. que la educación que brinda se alinean con los valores éticos de la realidad estudiantil?	(1, Nunca) ...	Nin
15	P15	Númérico	8	0	15- ¿Los directivos de la institución están continuamente involucrados en el liderazgo participativo?	(1, Nunca) ...	Nin
16	P16	Númérico	8	0	16- ¿Considera Ud. que las acciones de recompensa es proporcional al rendimiento del estudiante?	(1, Nunca) ...	Nin
17	P17	Númérico	8	0	Tabla 17- ¿Considera Ud. que el reglamento de la organización y funciones se ajusta a los objetivos de la institución?	(1, Nunca) ...	Nin
18	P18	Númérico	8	0	Tabla 18- ¿Cree Ud. que hay una conexión entre las actividades educativas del plan de estudio y la realidad local?	(1, Nunca) ...	Nin
19	P19	Númérico	8	0	Tabla 19- ¿Considera Ud. que la asignación de responsabilidades se ajusta al perfil del personal?	(1, Nunca) ...	Nin
20	P20	Númérico	8	0	Tabla 20- ¿Cree Ud. que los estudiantes cuentan con espacios adecuados para su desempeño estudiantil?	(1, Nunca) ...	Nin
21	P21	Númérico	8	0	Tabla 21- ¿Considera Ud. que el material educativo es apropiado?	(1, Nunca) ...	Nin
22	P22	Númérico	8	0	Tabla 22- ¿Cree Ud. que la institución realiza protocolos de atención para asistir a los alumnos que presentan dificultades en el cumplimiento de sus metas educativas?	(1, Nunca) ...	Nin
23	P23	Númérico	8	0	Tabla 23- ¿Esta de acuerdo Ud. con las evaluaciones que rinden sus hijos?	(1, Nunca) ...	Nin
24	P24	Númérico	8	0	Tabla 24- ¿La institución comunica el progreso de los estudiantes a los padres de familia?	(1, Nunca) ...	Nin
25	P25	Númérico	8	0	Tabla 25- ¿Cree Ud. que se está ofreciendo la atención adecuada a las personas de la comunidad educativa que tienen condiciones especiales o diferentes?	(1, Nunca) ...	Nin
26	P26	Númérico	8	0	Tabla 26- ¿Cree Ud. que se ha considerado la disponibilidad de espacios requeridos para realizar actividades recreacionales?	(1, Nunca) ...	Nin
27	P27	Númérico	8	0	Tabla 27- ¿Considera Ud. que los miembros de la comunidad educativa se involucra de manera activa en las actividades de la institución?	(1, Nunca) ...	Nin
28	P28	Númérico	8	0	Tabla 28- ¿La institución hace uso de medidas de protección a los estudiantes?	(1, Nunca) ...	Nin
29	P29	Númérico	8	0	Tabla 29- ¿Considera Ud. que la institución educativa cuenta con el personal capacitado en sus funciones?	(1, Nunca) ...	Nin
30	P30	Númérico	8	0	Tabla 30- ¿Cree Ud. que los directivos informan de manera adecuada la falta de personal en la institución?	(1, Nunca) ...	Nin
31	P31	Númérico	8	0	Tabla 31- ¿Considera Ud. que la solución de conflictos es oportuna?	(1, Nunca) ...	Nin
32	P32	Númérico	8	0	Tabla 32- ¿Cree Ud. que la institución cuenta con un flujo de trabajo para gestionar quejas y reclamos?	(1, Nunca) ...	Nin

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

21°C Nublado 12:50 a. m. 15/12/2023

SPSS Stefany y Tania.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables


	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre
2	veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca
3	empre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
4	veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca
5	veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca
6	nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
7	nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces
8	empre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
9	veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca
10	empre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

21°C Nublado 12:50 a. m. 15/12/2023

## Anexo 3. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 3**

**Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Evaluación de la cultura institucional y la calidad de gestión en los padres de familia del IEP Peruano Americano Lima 2024

Investigador (a) (es): Tania Rossmery Ccala Corahua y Stefany Vanessa Heredia Castillo

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Evaluación de la cultura institucional y calidad de gestión en los padres de familia del IEP Peruano Americano Lima 2024", cuyo objetivo es calcular el nivel de relación entre la evaluación cultura institucional y la calidad de gestión en los padres de familia del 4to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pregrado de la carrera profesional Ciencias de la Comunicación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución IEP Peruano Americano

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es el nivel de relación entre la evaluación de la cultura institucional y la calidad de gestión en los padres de familia del 4to grado de secundaria de la IEP Peruano Americano de Carapongo, 2024?


**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Evaluación de la cultura institucional y calidad de gestión en los padres de familia del IEP Peruano Americano Lima 2024",

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Tania Rossmery Ccala Corahua y Stefany Vanessa Heredia Castillo email: sherediac@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor (Apellidos y Nombres): Argote Moreau, Javier Ernesto email: jargote@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: JAIME ESTEBAN BALTAZAR ROJAS.  
Fecha y hora: 17-11-23 11:30 am

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



*[Handwritten signature]*  
Lic. Jaime Esteban Baltazar Rojas

## Anexo 4. Reporte de similitud en software Turnitin

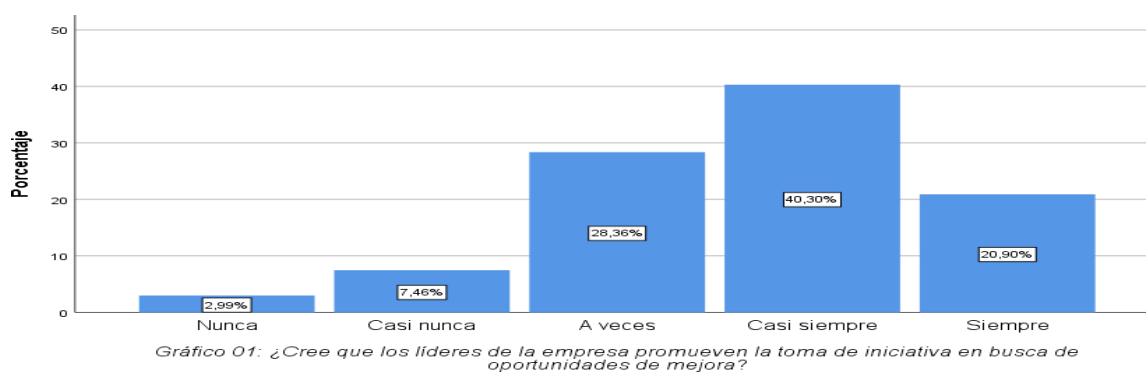


## Anexo 5. Tablas y gráficos a nivel de ítems

*Tabla 01.- ¿Cree que los líderes de la empresa promueven la toma de iniciativa en busca de oportunidades de mejora?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	5	7,5	7,5	10,4
	A veces	19	28,4	28,4	38,8
	Casi siempre	27	40,3	40,3	79,1
	Siempre	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



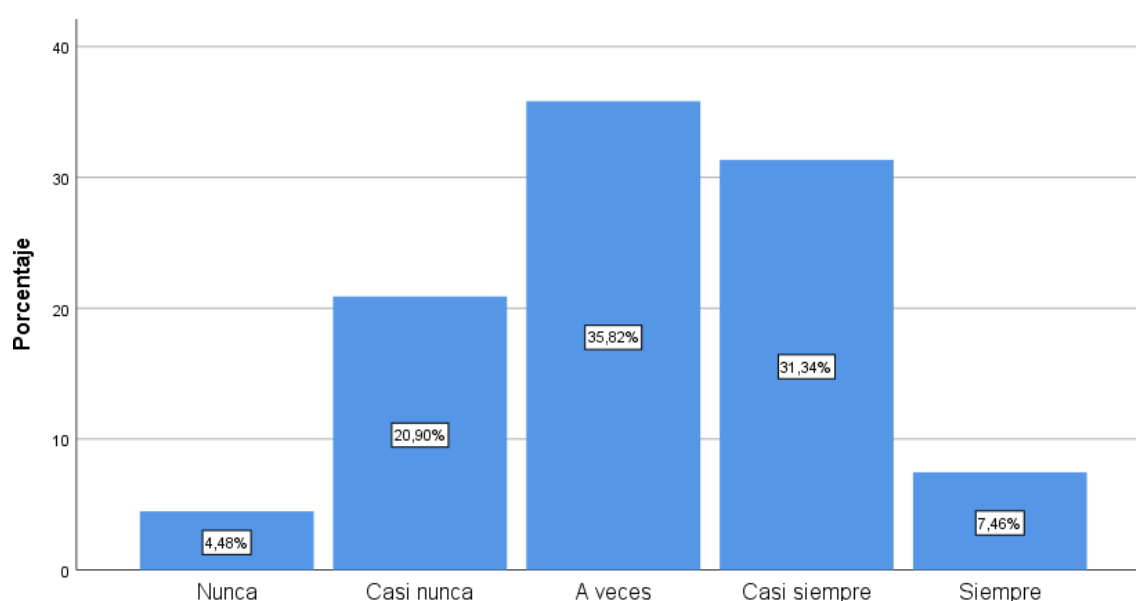
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 20.90% del total de padres de familia, afirmó que siempre los líderes de la empresa promueven la toma de iniciativa en busca de oportunidades de mejora, un 40.30% dijo que casi siempre, un 28.36% aseguró que a veces, otro 7.46% dijo que casi nunca y un 2.99% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 61.2% de padres de familia aseguró que la empresa promueve la toma de iniciativa en busca de oportunidades de mejora a comparación de un 10.45% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 02.- ¿Cree que los Directivos de la organización reconocen sus errores cometidos en su gestión?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	14	20,9	20,9	25,4
	A veces	24	35,8	35,8	61,2
	Casi siempre	21	31,3	31,3	92,5
	Siempre	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 02: ¿ Cree que los Directivos de la organización reconocen sus errores cometidos en su gestión?*

**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 7.46% del total de padres de familia, afirmó que siempre los directivos de la organización reconocen sus errores cometidos en su gestión, un 31.34% dijo que casi siempre, un 35.82% aseguró que aveces, otro 20.90% dijo que casi nunca y un 4.48% aseveró que nunca.

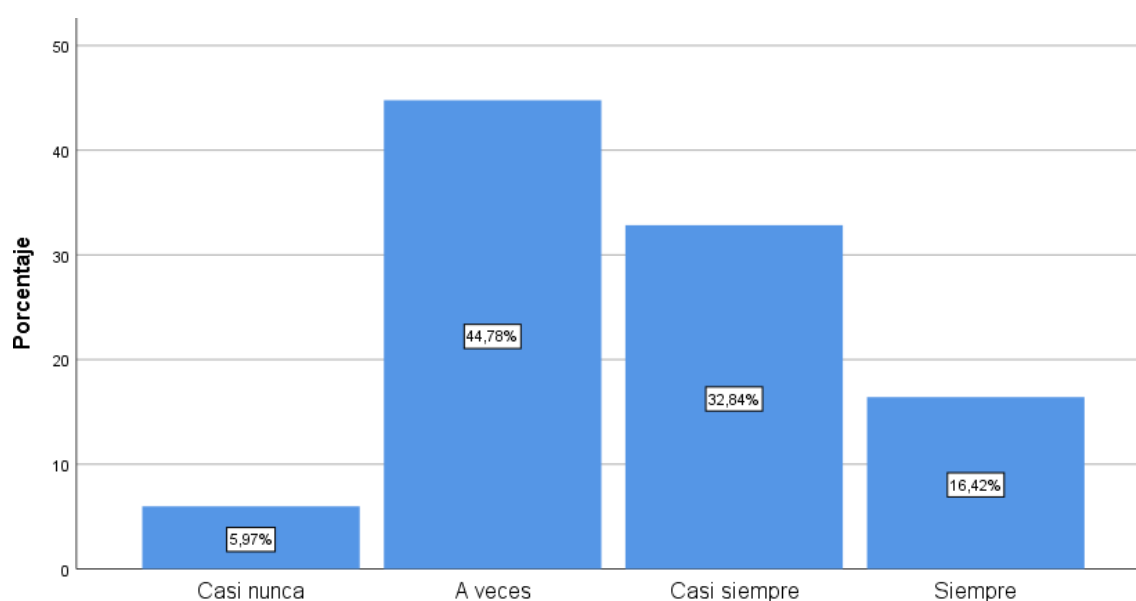
**Interpretación:** Se infirió que un 38.8% de padres de familia aseguró que los directivos de la organización reconocen sus errores cometidos en su gestión a comparación de un 25.38% que discrepó con dicha afirmación.



*Tabla 03.- ¿Considera que todos los trabajadores están comprometidos en los mismos objetivos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	6,0	6,0	6,0
	A veces	30	44,8	44,8	50,7
	Casi siempre	22	32,8	32,8	83,6
	Siempre	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 03.-¿Considera que todos los trabajadores están comprometidos en los mismos objetivos?*

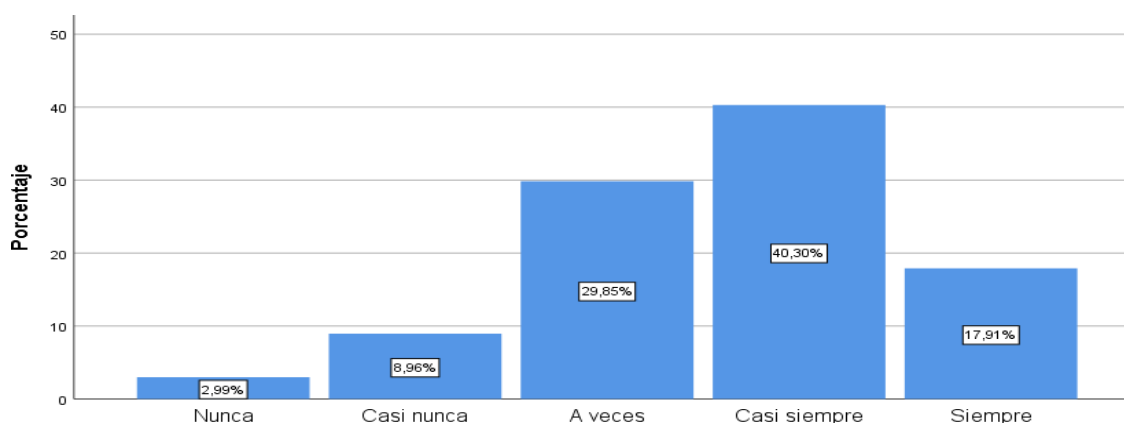
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 16.42% del total de padres de familia, afirmó que todos los trabajadores están comprometidos en los mismos objetivos, un 32.84% dijo que casi siempre, un 44.78% aseguró que a veces y otro 5.97% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 49.26% de padres de familia afirmó que todos los trabajadores están comprometidos en los mismos objetivos a comparación de un 50.75% que discrepó con dicha afirmación.

**Tabla 04.- ¿Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores con el fin de potenciar sus habilidades y capacidades compartidas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	6	9,0	9,0	11,9
	A veces	20	29,9	29,9	41,8
	Casi siempre	27	40,3	40,3	82,1
	Siempre	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



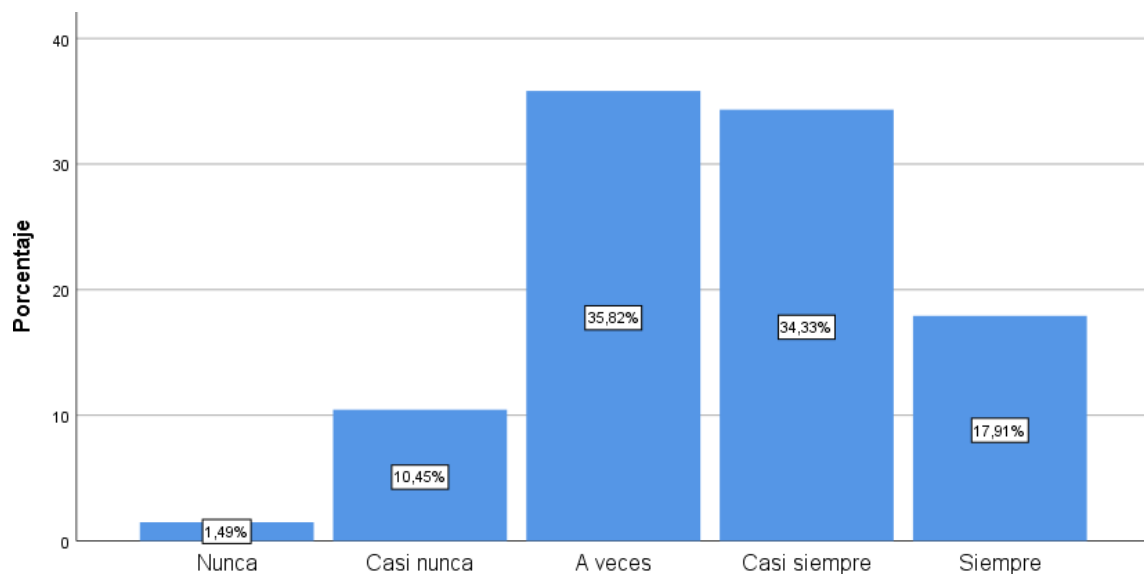
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 17.91% del total de padres de familia, afirmó que la institución fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores con el fin de potenciar sus habilidades y capacidades compartidas, un 40.30% dijo que casi siempre, un 29.85% aseguró que a veces, otro 8.96% dijo que casi nunca y un 2.99% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 58.21% de padres de familia aseguró que la institución fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores con el fin de potenciar sus habilidades y capacidades compartidas a comparación de un 11.95% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 05.- ¿Cree que la institución promueve charlas de padres para así llegar a una fácil comunicación?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	7	10,4	10,4	11,9
	A veces	24	35,8	35,8	47,8
	Casi siempre	23	34,3	34,3	82,1
	Siempre	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 05.-¿Cree que la institución promueve charlas de padres para así llegar a una fácil comunicación?*

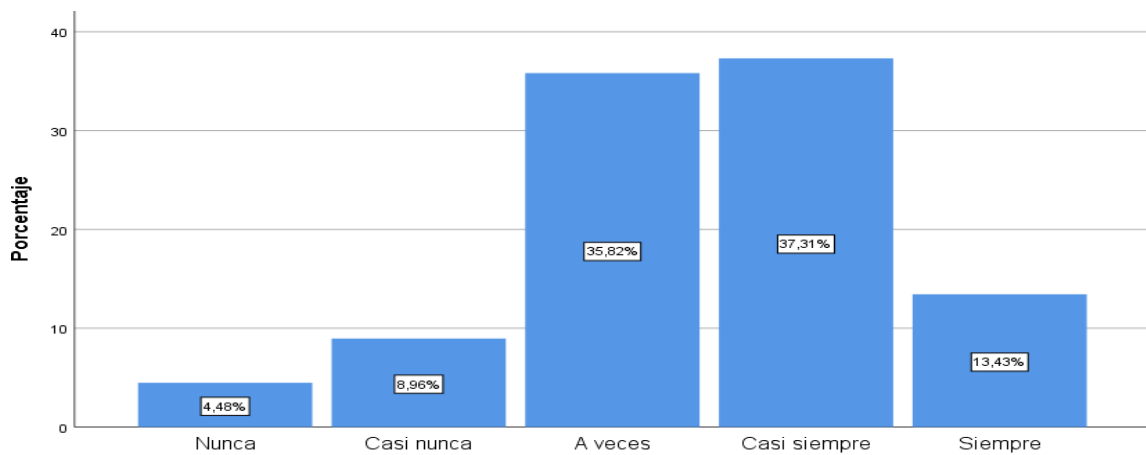
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 17.91% del total de padres de familia, afirmó que la institución promueve charlas de padres para así llegar a una fácil comunicación, un 34.33% dijo que casi siempre, un 35.82% aseguró que a veces, otro 10.45% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 52.24% de padres de familia aseguró que la institución promueve charlas de padres para así llegar a una fácil comunicación a comparación de un 11.94% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 06.- ¿Cree que las sugerencias de los padres son evaluadas por los directivos de la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	6	9,0	9,0	13,4
	A veces	24	35,8	35,8	49,3
	Casi siempre	25	37,3	37,3	86,6
	Siempre	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 06.- ¿Cree que las sugerencias de los padres son evaluadas por los directivos de la organización?*

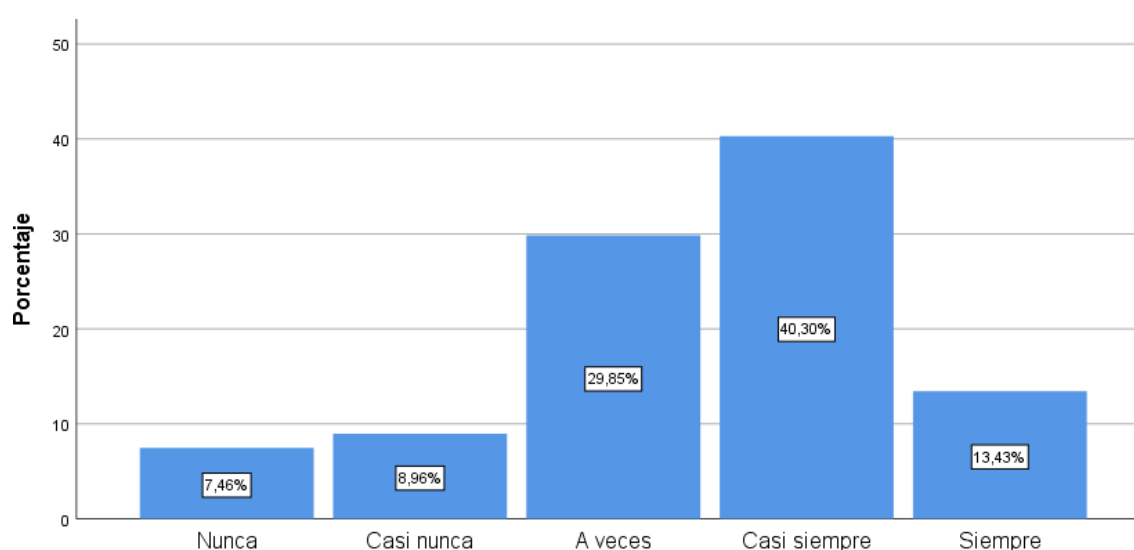
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 13.43% del total de padres de familia, afirmó que las sugerencias de los padres son evaluadas por los directivos de la organización, un 37.31% dijo que casi siempre, un 35.82% aseguró que a veces, otro 8.96% dijo que casi nunca y un 4.48% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 50.74% de padres de familia aseguró que las sugerencias de los padres son evaluadas por los directivos de la organización a comparación de un 13.44% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 07.- ¿Considera que existe los mecanismos de comunicación efectiva entre la institución y los padres de familia?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	6	9,0	9,0	16,4
	A veces	20	29,9	29,9	46,3
	Casi siempre	27	40,3	40,3	86,6
	Siempre	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 07.- ¿Considera que existe los mecanismos de comunicación efectiva entre la institución y los padres de familia?*

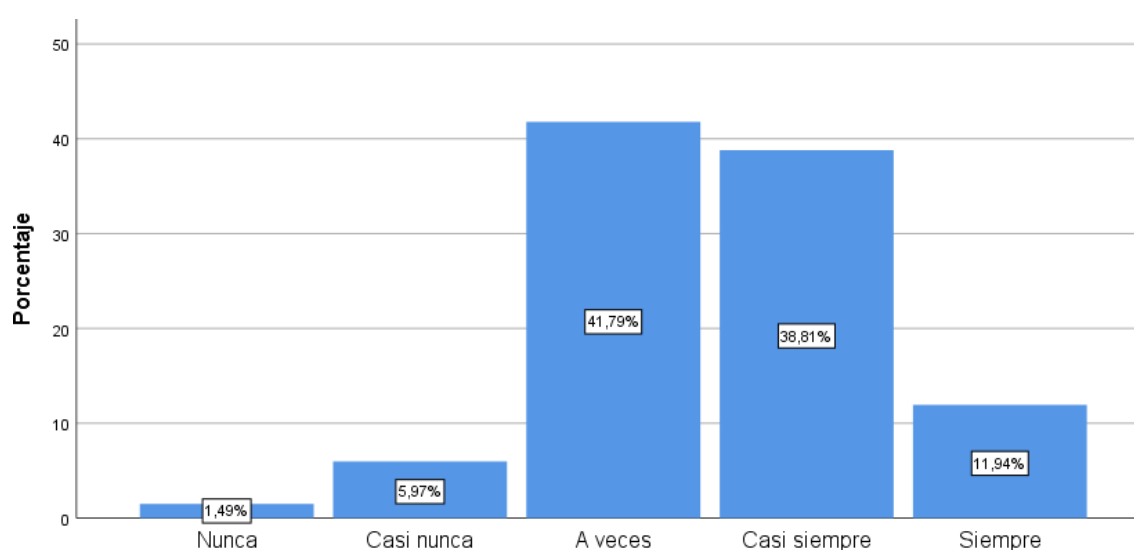
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 13.43% del total de padres de familia, afirmó que existe los mecanismos de comunicación efectiva entre la institución y los padres de familia, un 40.30% dijo que casi siempre, un 29.85% aseguró que a veces, otro 8.96% dijo que casi nunca y un 7.46% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 53.73% de padres de familia aseguró que existe los mecanismos de comunicación efectiva entre la institución y los padres de familia a comparación de un 16.42% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 08.- ¿Cree que hay disposición de los directivos para coordinar actividades en beneficio de los estudiantes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	4	6,0	6,0	7,5
	A veces	28	41,8	41,8	49,3
	Casi siempre	26	38,8	38,8	88,1
	Siempre	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 08.- ¿Cree que hay disposición de los directivos para coordinar actividades en beneficio de los estudiantes?*

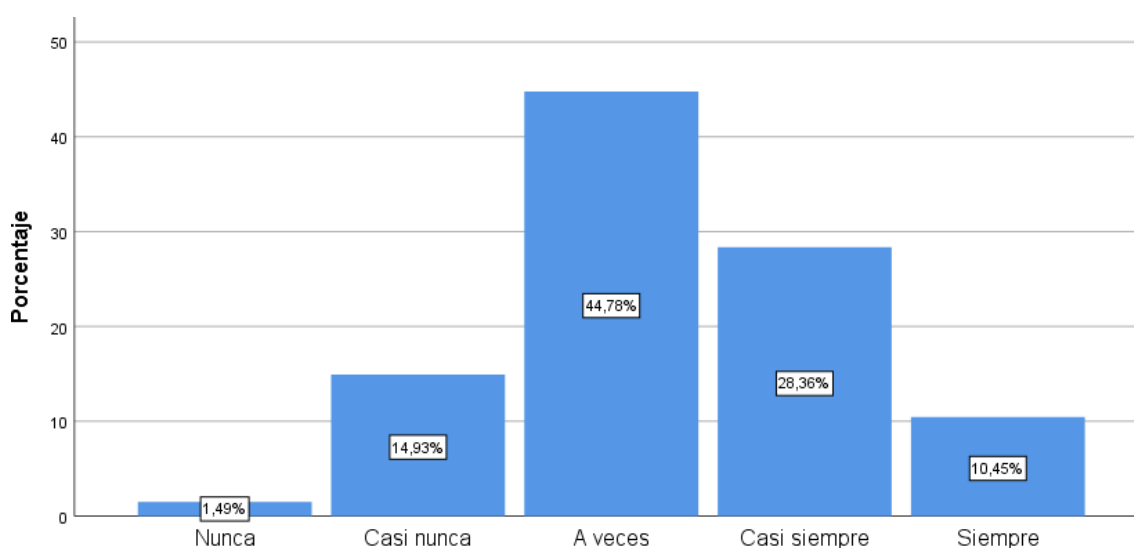
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 11.94% del total de padres de familia, afirmó que hay disposición de los directivos para coordinar actividades en beneficio de los estudiantes, un 38.81% dijo que casi siempre, un 41.79% aseguró que a veces, otro 5.97% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 50.75% de padres de familia aseguró que hay disposición de los directivos para coordinar actividades en beneficio de los estudiantes a comparación de un 7.46% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 09.- ¿Cree que los directivos de la institución conocen las necesidades educativas de los estudiantes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	10	14,9	14,9	16,4
	A veces	30	44,8	44,8	61,2
	Casi siempre	19	28,4	28,4	89,6
	Siempre	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 09.- ¿Cree que los directivos de la institución conocen las necesidades educativas de los estudiantes?*

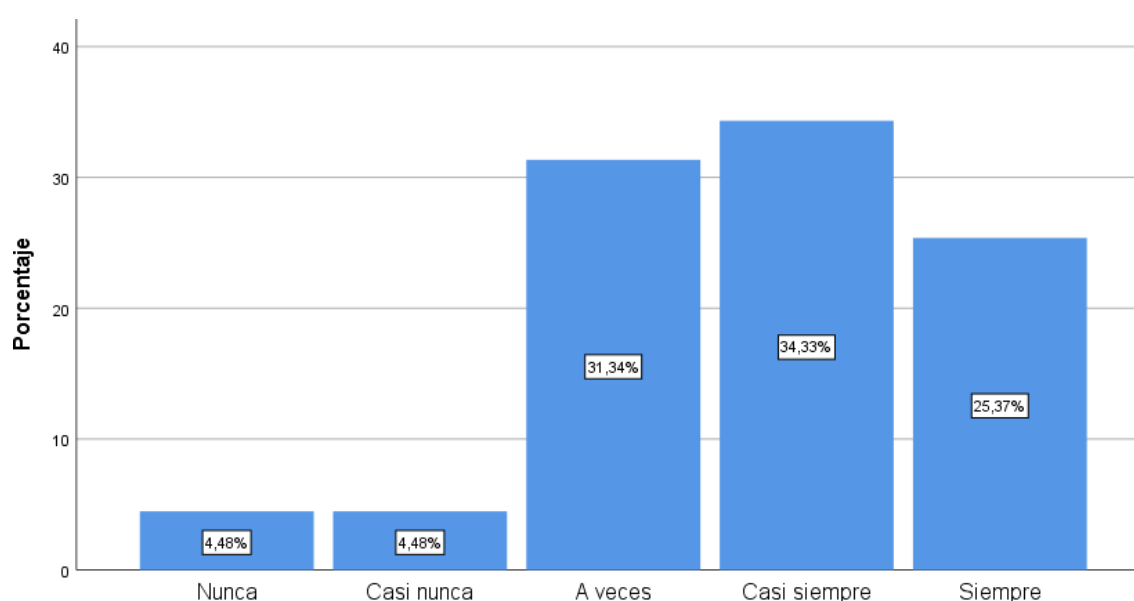
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 10.45% del total de padres de familia, afirmó que los directivos de la institución conocen las necesidades educativas de los estudiantes, un 28.36% dijo que casi siempre, un 44.78% aseguró que a veces, otro 14.93% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 38.81% de padres de familia aseguró que los directivos de la institución conocen las necesidades educativas de los estudiantes a comparación de un 16.42% que discrepó con dicha afirmación

*Tabla 10.- ¿Cree que la institución promueve la libertad de opinión en los padres de familia?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	3	4,5	4,5	9,0
	A veces	21	31,3	31,3	40,3
	Casi siempre	23	34,3	34,3	74,6
	Siempre	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 10.- ¿Cree que la institución promueve la libertad de opinión en los padres de familia?*

**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 25.37% del total de padres de familia, afirmó que la institución promueve la libertad de opinión en los padres de familia, un 34.33% dijo que casi siempre, un 31.34% aseguró que a veces, otro 4.48% dijo que casi nunca y un 4.48% aseveró que nunca.

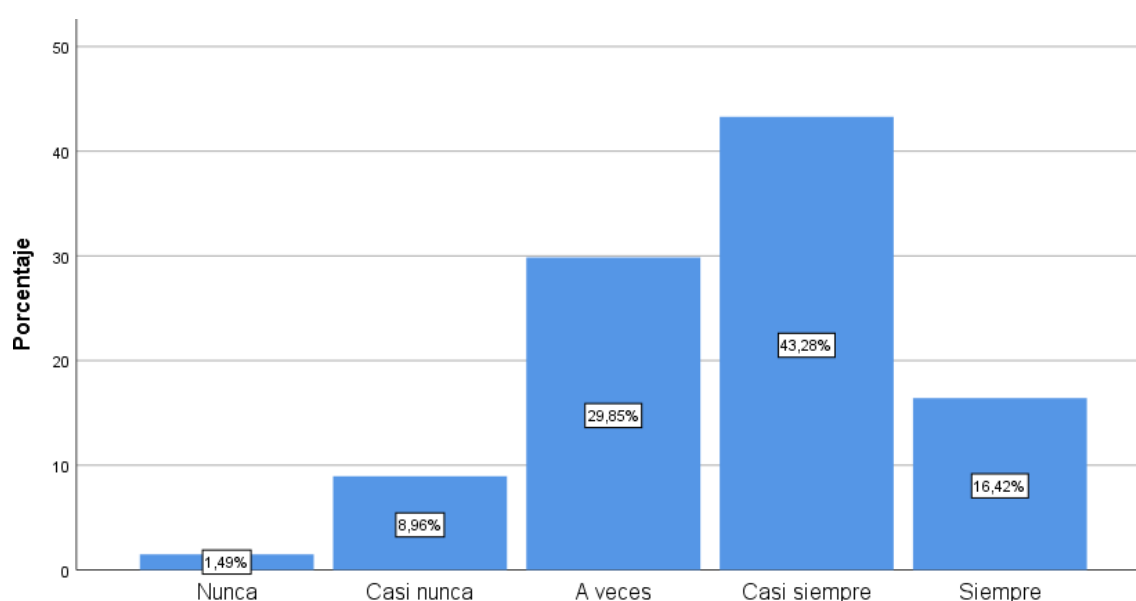
**Interpretación:** Se infirió que un 59.70% de padres de familia aseguró que la institución promueve la libertad de opinión en los padres de familia a comparación de un 8.96% que discrepó con dicha afirmación.



*Tabla 11.- ¿Considera que la institución busca mejorar los valores morales de los estudiantes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	6	9,0	9,0	10,4
	A veces	20	29,9	29,9	40,3
	Casi siempre	29	43,3	43,3	83,6
	Siempre	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 11.- ¿Considera que la institución busca mejorar los valores morales de los estudiantes?*

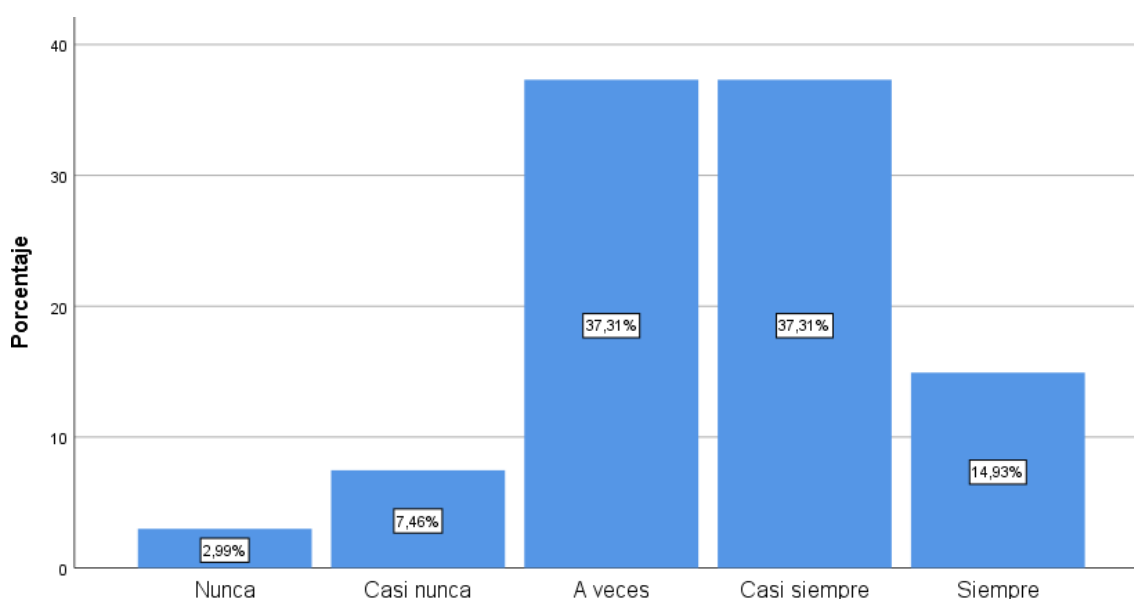
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 16.42% del total de padres de familia, afirmó que la institución busca mejorar los valores morales de los estudiantes, un 43.28% dijo que casi siempre, un 29.85% aseguró que a veces, otro 8.96% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 59.70% de padres de familia aseguró que la institución busca mejorar los valores morales de los estudiantes a comparación de un 40.45% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 12.- ¿Los cambios de la institución son beneficiosos para los padres de familia?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	5	7,5	7,5	10,4
	A veces	25	37,3	37,3	47,8
	Casi siempre	25	37,3	37,3	85,1
	Siempre	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 12.-¿Los cambios de la institución son beneficiosos para los padres de familia?*

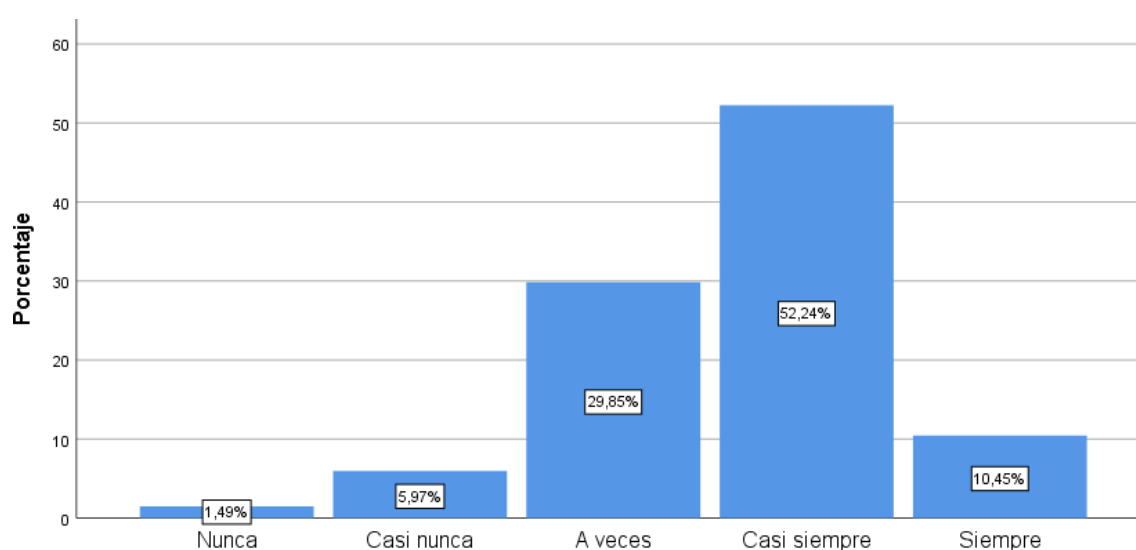
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 14.93% del total de padres de familia, afirmó que los cambios de la institución son beneficiosos para los padres de familia, un 37.31% dijo que casi siempre, un 37.31% aseguró que a veces, otro 7.46% dijo que casi nunca y un 2.99% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 52.24% de padres de familia aseguró que los cambios de la institución son beneficiosos para los padres de familia a comparación de un 47.76% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 13.- ¿Cree que las decisiones de la dirección educativa permiten asumir nuevos retos en los estudiantes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	4	6,0	6,0	7,5
	A veces	20	29,9	29,9	37,3
	Casi siempre	35	52,2	52,2	89,6
	Siempre	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 13.- ¿Cree que las decisiones de la dirección educativa permiten asumir nuevos retos en los estudiantes?*

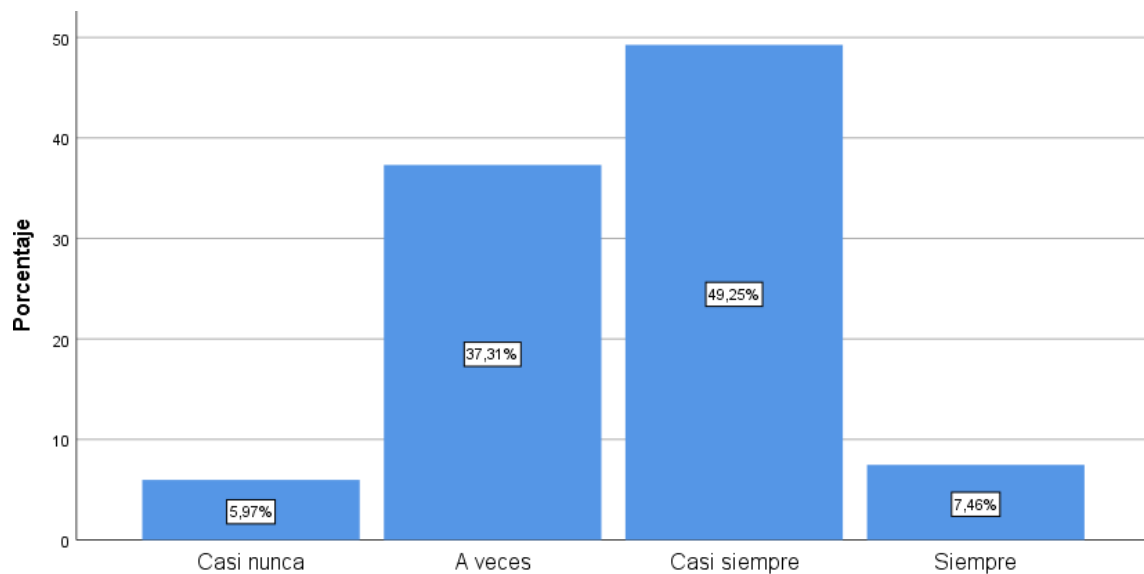
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 10.45% del total de padres de familia, afirmó que las decisiones de la dirección educativa permiten asumir nuevos retos en los estudiantes, un 52.24% dijo que casi siempre, un 29.85% aseguró que a veces, otro 5.97% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 62.69% de padres de familia aseguró que las decisiones de la dirección educativa permiten asumir nuevos retos en los estudiantes a comparación de un 4.46% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 14.- ¿Considera que la educación que brinda se alinea con los valores éticos de la realidad estudiantil?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	6,0	6,0	6,0
	A veces	25	37,3	37,3	43,3
	Casi siempre	33	49,3	49,3	92,5
	Siempre	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 14.-¿Considera que la educación que brinda se alinean con los valores éticos de la realidad estudiantil?*

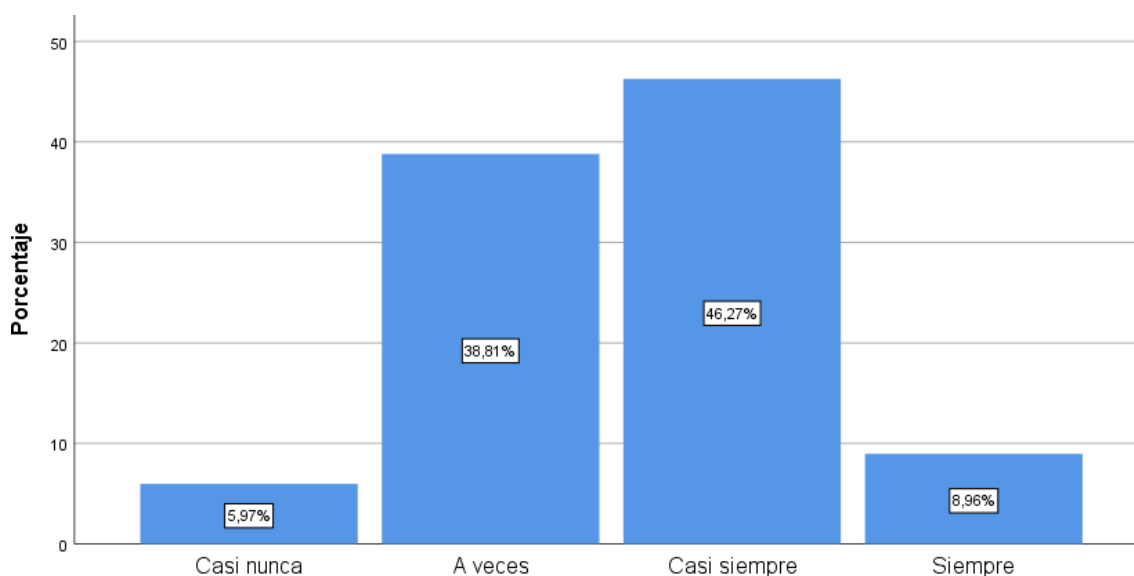
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 7.46% del total de padres de familia, afirmó que la educación que brinda se alinea con los valores éticos de la realidad estudiantil, un 49.25% dijo que casi siempre, un 37.31% aseguró que a veces y otro 5.97% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 56.71% de padres de familia aseguró que la educación que brinda se alinea con los valores éticos de la realidad estudiantil a comparación de un 43.28% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 15.- ¿Los directivos de la institución están continuamente involucrados en el liderazgo participativo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	6,0	6,0	6,0
	A veces	26	38,8	38,8	44,8
	Casi siempre	31	46,3	46,3	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 15.- ¿Los directivos de la institución están continuamente involucrados en el liderazgo participativo?*

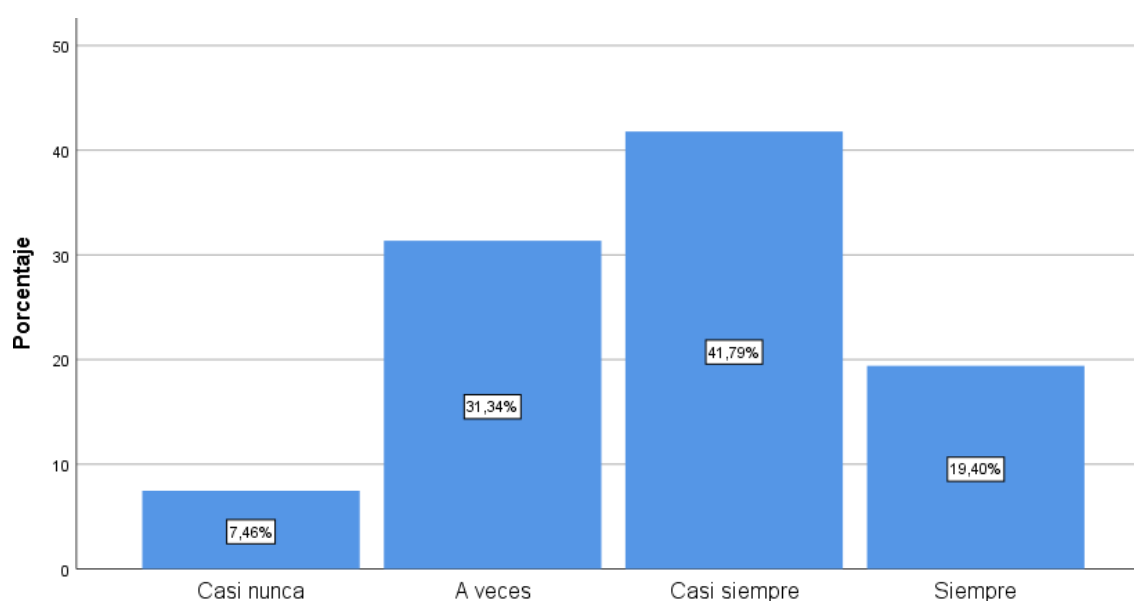
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 8.96% del total de padres de familia, afirmó que los directivos de la institución están continuamente involucrados en el liderazgo participativo, un 46.27% dijo que casi siempre, un 38.81% aseguró que a veces y otro 5.97% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 55.23% de padres de familia aseguró que los directivos de la institución están continuamente involucrados en el liderazgo participativo a comparación de un 44.78% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 16.- ¿Considera que las acciones de recompensa son proporcionales al rendimiento del estudiante?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	7,5	7,5	7,5
	A veces	21	31,3	31,3	38,8
	Casi siempre	28	41,8	41,8	80,6
	Siempre	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 16.-¿Considera que las acciones de recompensa es proporcional al rendimiento del estudiante?*

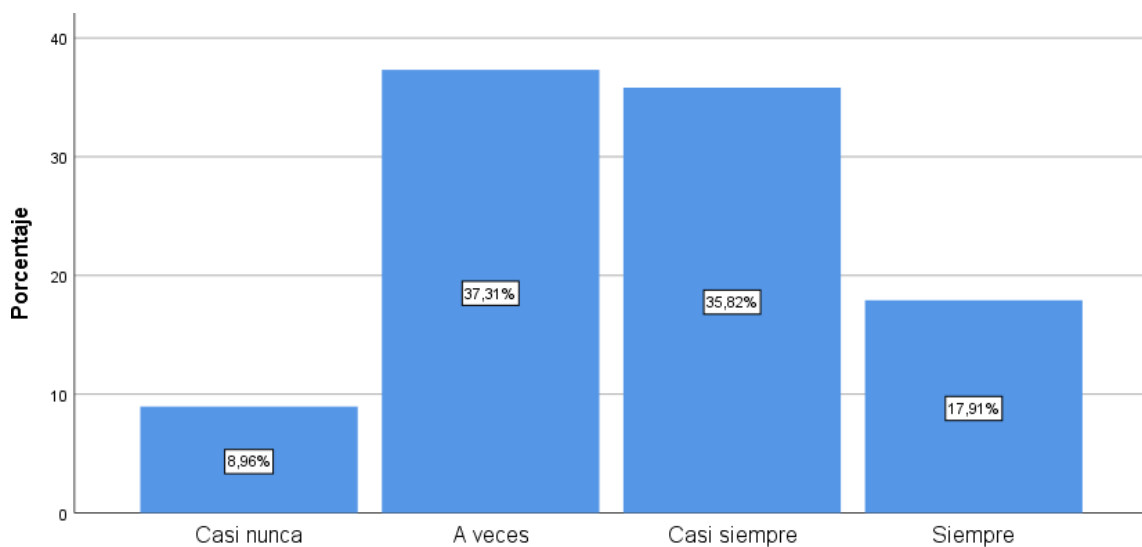
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 19.40% del total de padres de familia, afirmó que las acciones de recompensa son proporcionales al rendimiento del estudiante, un 41.79% dijo que casi siempre, un 31.34% aseguró que a veces y otro 7.46% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 61.19% de padres de familia aseguró que las acciones de recompensa son proporcionales al rendimiento del estudiante a comparación de un 38.80% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 17.- ¿Considera que el reglamento de la organización y funciones se ajusta a los objetivos de la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	9,0	9,0	9,0
	A veces	25	37,3	37,3	46,3
	Casi siempre	24	35,8	35,8	82,1
	Siempre	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 17.-¿Considera que el reglamento de la organización y funciones se ajusta a los objetivos de la institución?*

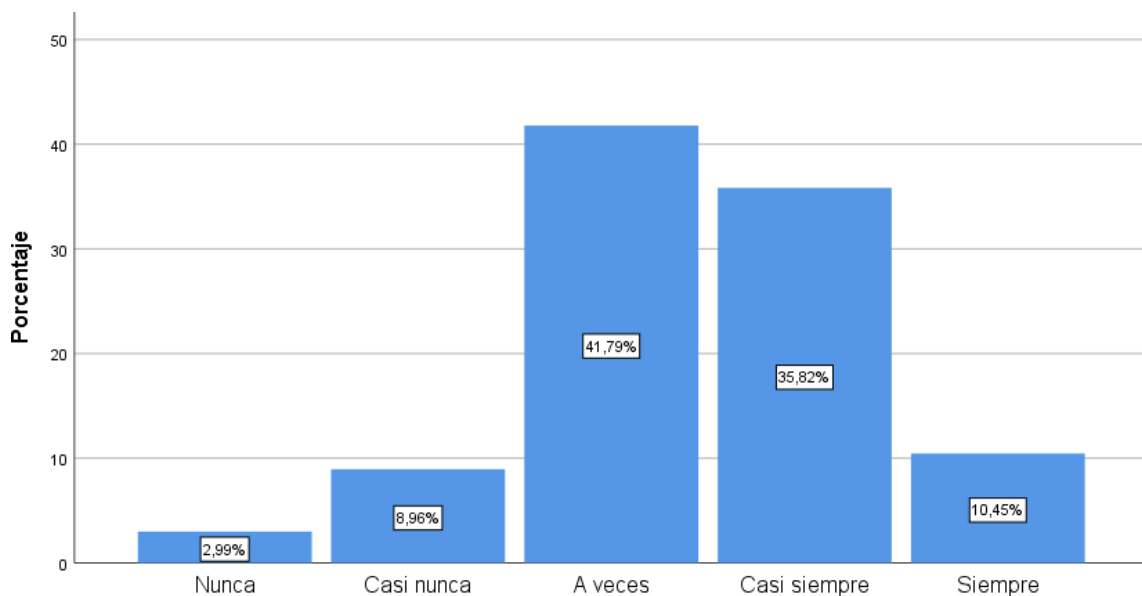
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 17.91% del total de padres de familia, afirmó que siempre el reglamento de la organización y funciones se ajusta a los objetivos de la institución, un 35.82% dijo que casi siempre, un 37.31% aseguró que a veces y un 8.96% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 53.73% de padres de familia aseguró que el reglamento de la organización y funciones se ajusta a los objetivos de la institución a comparación de un 46.27% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 18.- ¿Cree que hay una conexión entre el plan de estudio y la realidad local?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	6	9,0	9,0	11,9
	A veces	28	41,8	41,8	53,7
	Casi siempre	24	35,8	35,8	89,6
	Siempre	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 18.- ¿ Cree que hay una conexión entre el plan de estudio y la realidad local?*

**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 10.45% del total de padres de familia, afirmó que hay una conexión entre el plan de estudio y la realidad local, un 35.82% dijo que casi siempre, un 41.79% aseguró que a veces, otro 8.96% dijo que casi nunca y un 2.99% aseveró que nunca.

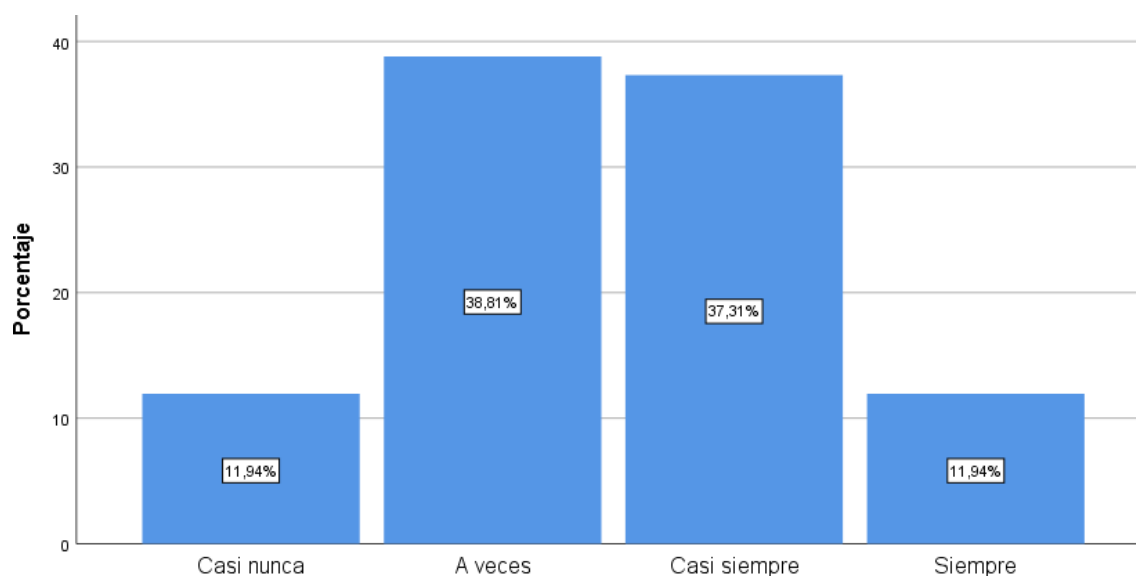
**Interpretación:** Se infirió que un 46.25% de padres de familia aseguró que hay una conexión entre el plan de estudio y la realidad local a comparación de un 11.95% que discrepó con dicha afirmación.



*Tabla 19.- ¿Considera que la distribución de tareas coincide con las capacidades y habilidades del personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	11,9	11,9	11,9
	A veces	26	38,8	38,8	50,7
	Casi siempre	25	37,3	37,3	88,1
	Siempre	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 19.- ¿Considera que la distribución de tareas coincide con las capacidades y habilidades del personal?*

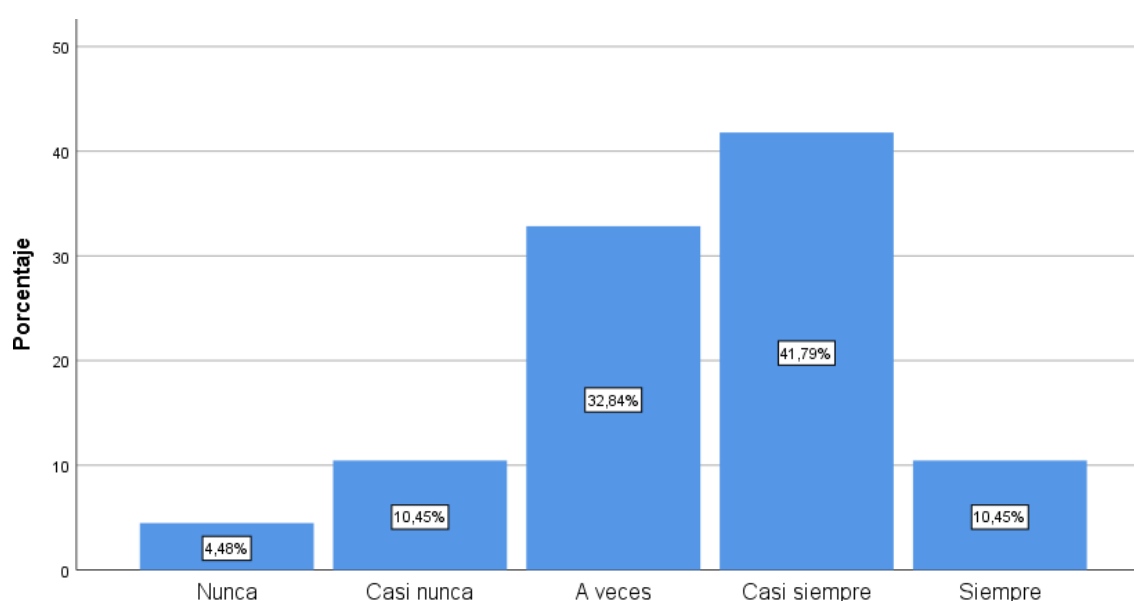
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 11.94% del total de padres de familia, afirmó que la distribución de tareas coincide con las capacidades y habilidades del personal, un 37.31% dijo que casi siempre, un 38.81% aseguró que a veces y un 11.94% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 49.25% de padres de familia aseguró que la distribución de tareas coincide con las capacidades y habilidades del personal a comparación de un 50.75% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 20.- ¿Cree que los estudiantes cuentan con espacios adecuados para su desempeño estudiantil?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	7	10,4	10,4	14,9
	A veces	22	32,8	32,8	47,8
	Casi siempre	28	41,8	41,8	89,6
	Siempre	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 20.- ¿Cree que los estudiantes cuentan con espacios adecuados para su desempeño estudiantil?*

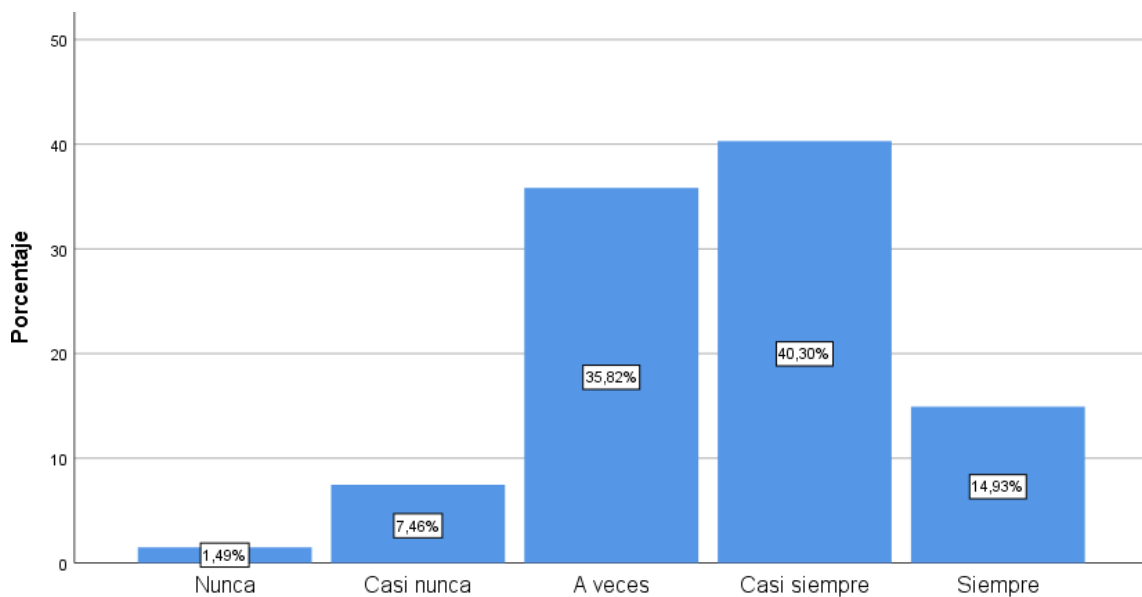
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 10.45% del total de padres de familia, afirmó que los estudiantes cuentan con espacios adecuados para su desempeño estudiantil, un 41.79% dijo que casi siempre, un 32.84% aseguró que a veces, otro 10.45% dijo que casi nunca y un 4.48% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 52.24% de padres de familia aseguró que los estudiantes cuentan con espacios adecuados para su desempeño estudiantil a comparación de un 14.93% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 21.- ¿Considera que el material educativo es apropiado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	5	7,5	7,5	9,0
	A veces	24	35,8	35,8	44,8
	Casi siempre	27	40,3	40,3	85,1
	Siempre	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 21.- ¿Considera que el material educativo es apropiado?*

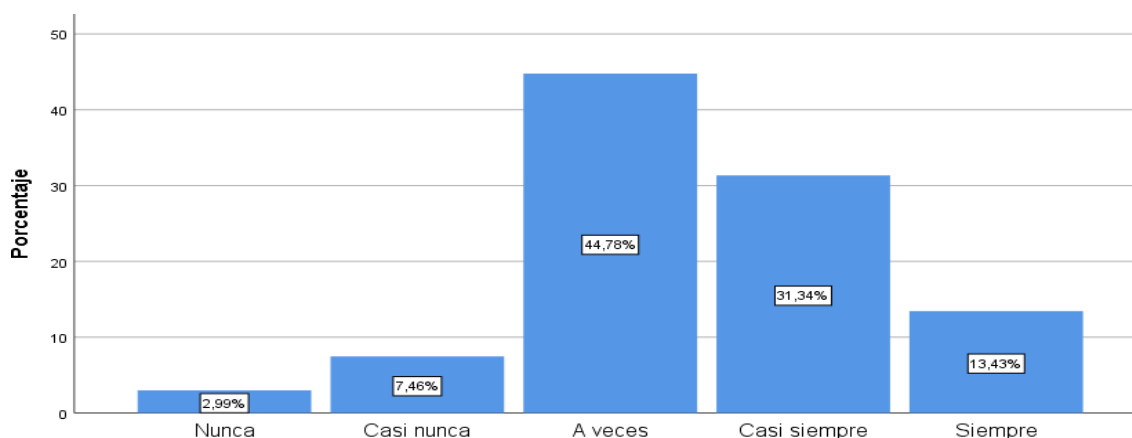
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 14.93% del total de padres de familia, afirmó que el material educativo es apropiado, un 40.30% dijo que casi siempre, un 35.82% aseguró que a veces, otro 7.46% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 55.23% de padres de familia aseguró que el material educativo es apropiado a comparación de un 8.95% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 22.- ¿Cree que la institución realiza protocolos de atención para asistir a los alumnos que presentan dificultades en el cumplimiento de sus metas educativas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	5	7,5	7,5	10,4
	A veces	30	44,8	44,8	55,2
	Casi siempre	21	31,3	31,3	86,6
	Siempre	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 13.43% del total de padres de familia, afirmó que la institución realiza protocolos de atención para asistir a los alumnos que presentan dificultades en el cumplimiento de sus metas educativas, un 31.34% dijo que casi siempre, un 44.78% aseguró que a veces, otro 7.46% dijo que casi nunca y un 2.99% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 44.77% de padres de familia aseguró que la institución realiza protocolos de atención para asistir a los alumnos que presentan dificultades en el cumplimiento de sus metas educativas a comparación de un 10.45% que discrepó con dicha afirmación.

**Tabla 23.- ¿Está de acuerdo con las evaluaciones que rinden sus hijos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	11,9	11,9	11,9
	A veces	20	29,9	29,9	41,8
	Casi siempre	22	32,8	32,8	74,6
	Siempre	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.

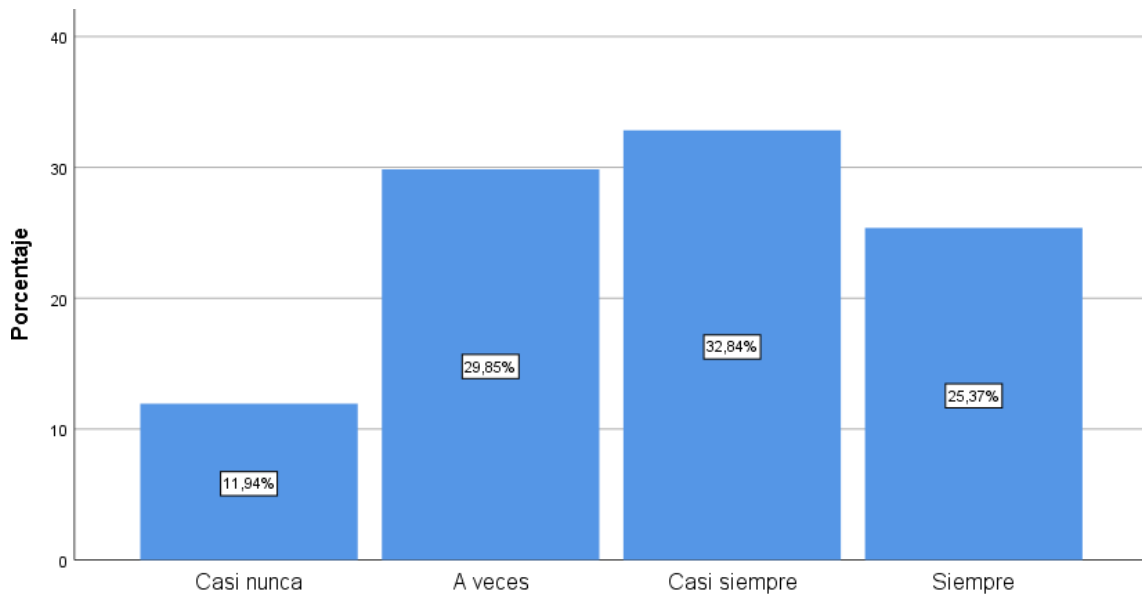


Gráfico 23.- ¿Esta de acuerdo con las evaluaciones que rinden sus hijos?

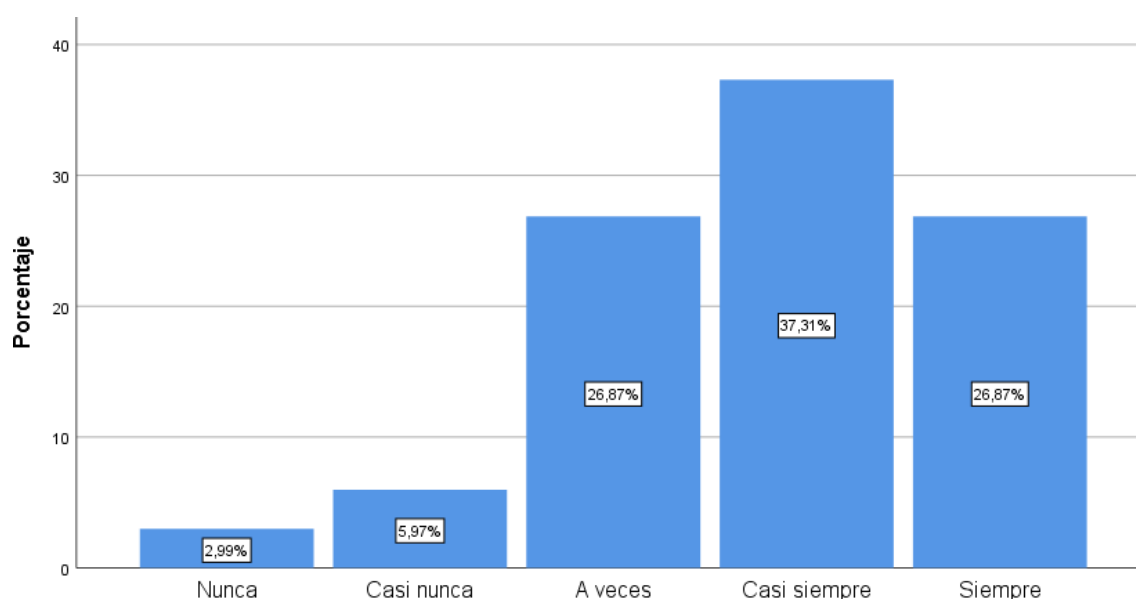
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 25.37% del total de padres de familia, afirmó que está de acuerdo con las evaluaciones que rinden sus hijos, un 32.84% dijo que casi siempre, un 29.85% aseguró que a veces y un 11.94% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 58.21% de padres de familia aseguró que está de acuerdo con las evaluaciones que rinden sus hijos a comparación de un 41.79% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 24.- ¿La institución comunica el progreso de los estudiantes a los padres de familia?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	4	6,0	6,0	9,0
	A veces	18	26,9	26,9	35,8
	Casi siempre	25	37,3	37,3	73,1
	Siempre	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 24.- ¿La institución comunica el progreso de los estudiantes a los padres de familia?*

**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 26.87% del total de padres de familia, afirmó que la institución comunica el progreso de los estudiantes a los padres de familia, un 37.31% dijo que casi siempre, un 26.87% aseguró que a veces, otro 5.97% dijo que casi nunca y un 2.99% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 64.18% de padres de familia aseguró que la institución comunica el progreso de los estudiantes a los padres de familia a comparación de un 8.96% que discrepó con dicha afirmación.

**Tabla 25.- ¿Cree que se está ofreciendo la atención adecuada a las personas de la comunidad educativa que tienen condiciones especiales o diferentes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	6	9,0	9,0	11,9
	A veces	23	34,3	34,3	46,3
	Casi siempre	26	38,8	38,8	85,1
	Siempre	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.

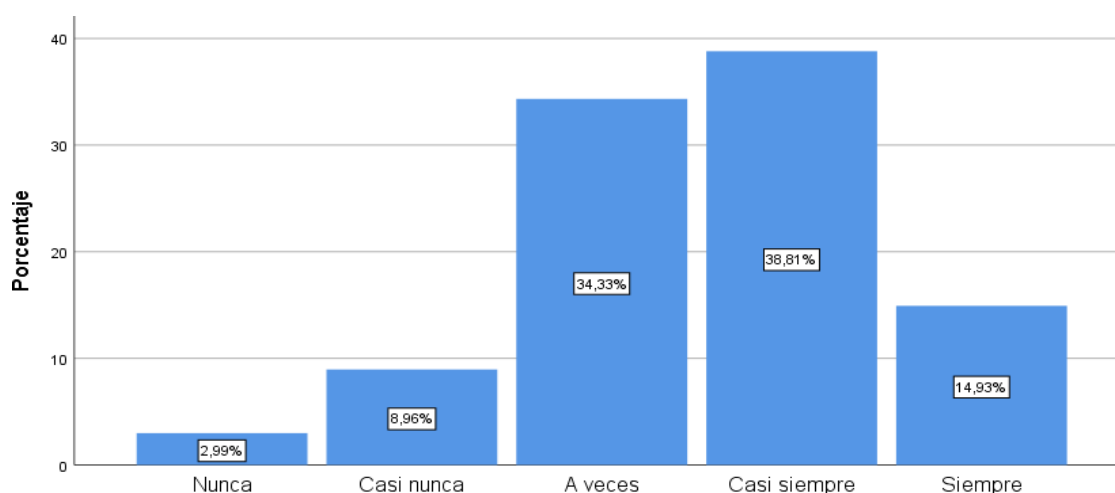


Gráfico 25.- ¿Cree que se está ofreciendo la atención adecuada a las personas de la comunidad educativa que tienen condiciones especiales o diferentes?

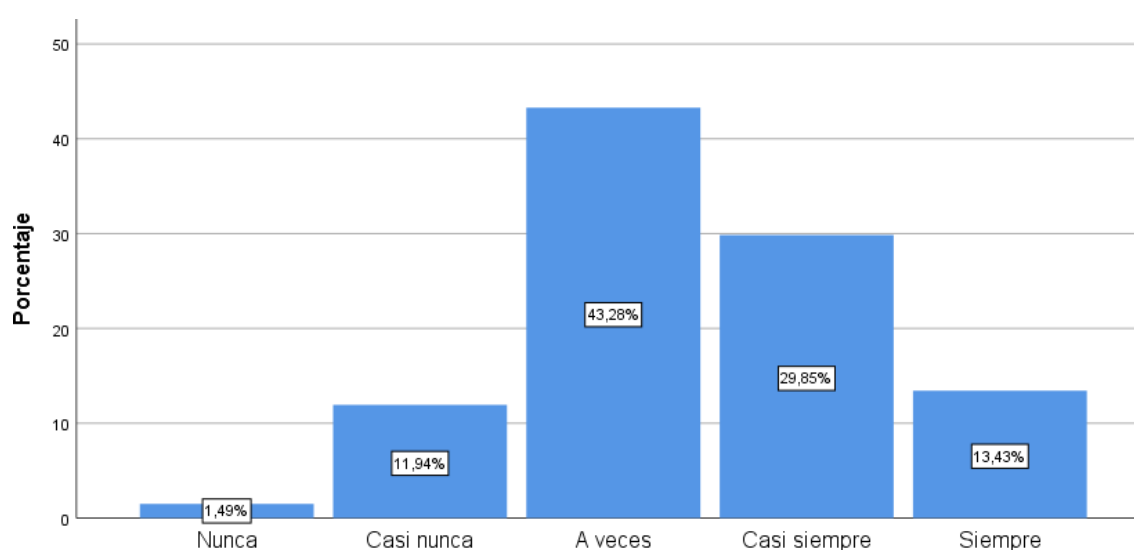
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 14.93% del total de padres de familia, afirmó que se está ofreciendo la atención adecuada a las personas de la comunidad educativa que tienen condiciones especiales o diferentes, un 38.81% dijo que casi siempre, un 34.33% aseguró que a veces, otro 8.96% dijo que casi nunca y un 2.99% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 53.74% de padres de familia aseguró que se está ofreciendo la atención adecuada a las personas de la comunidad educativa que tienen condiciones especiales o diferentes a comparación de un 11.95% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 26.- ¿Cree que se ha considerado la disponibilidad de espacios requeridos para realizar actividades recreacionales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	8	11,9	11,9	13,4
	A veces	29	43,3	43,3	56,7
	Casi siempre	20	29,9	29,9	86,6
	Siempre	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 26.- ¿Cree que se ha considerado la disponibilidad de espacios requeridos para realizar actividades recreacionales?*

**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 13.43% del total de padres de familia, afirmó que se ha considerado la disponibilidad de espacios requeridos para realizar actividades recreacionales, un 29.85% dijo que casi siempre, un 43.28% aseguró que a veces, otro 11.94% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

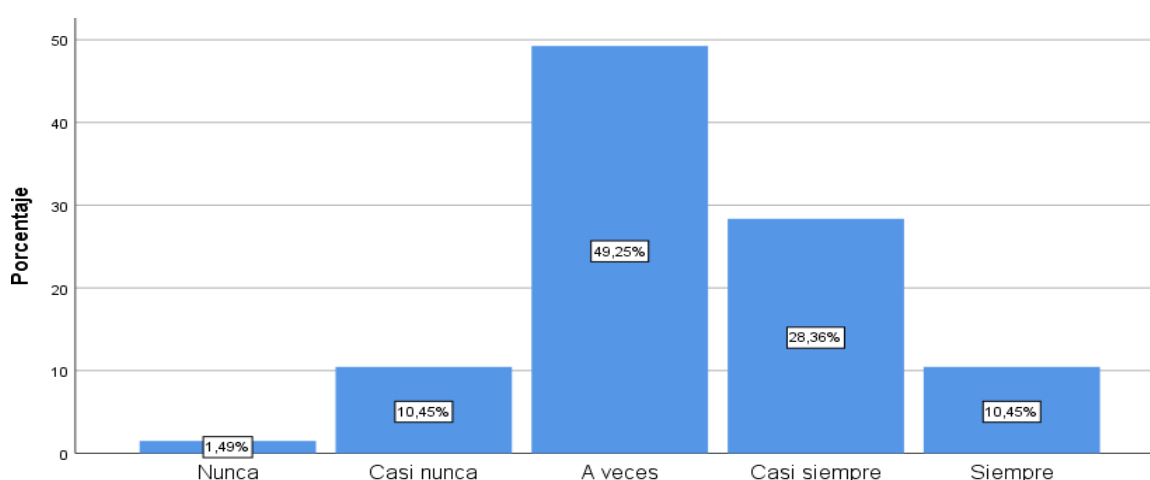
**Interpretación:** Se infirió que un 43.28% de padres de familia aseguró que se ha considerado la disponibilidad de espacios requeridos para realizar actividades recreacionales a comparación de un 13.43% que discrepó con dicha afirmación.



*Tabla 27.- ¿Considera que los miembros de la comunidad educativa se involucran de manera activa en las actividades de la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	7	10,4	10,4	11,9
	A veces	33	49,3	49,3	61,2
	Casi siempre	19	28,4	28,4	89,6
	Siempre	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 27.-¿Considera que los miembros de la comunidad educativa se involucra de manera activa en las actividades de la institución?*

**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 10.45% del total de padres de familia, afirmó que los miembros de la comunidad educativa se involucran de manera activa en las actividades de la institución, un 28.36% dijo que casi siempre, un 49.25% aseguró que a veces, otro 10.45% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 38.81% de padres de familia aseguró que los miembros de la comunidad educativa se involucran de manera activa en las actividades de la institución a comparación de un 11.94% que discrepó con dicha afirmación.

**Tabla 28.- ¿La institución hace uso de medidas de protección a los estudiantes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	13,4	13,4	13,4
	A veces	22	32,8	32,8	46,3
	Casi siempre	28	41,8	41,8	88,1
	Siempre	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.

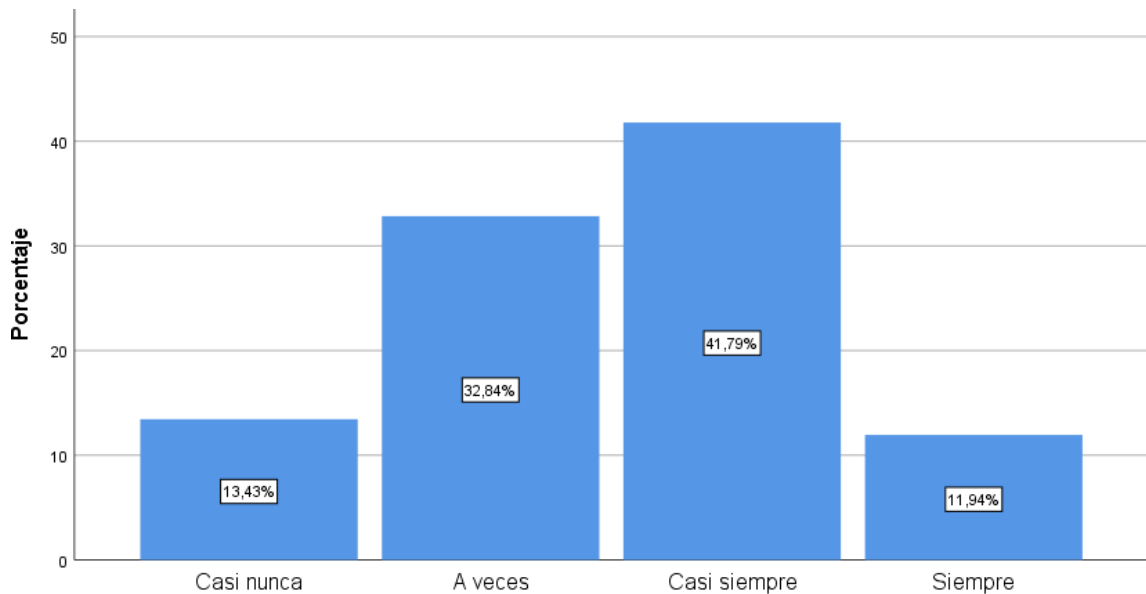


Gráfico 28.- ¿La institución hace uso de medidas de protección a los estudiantes?

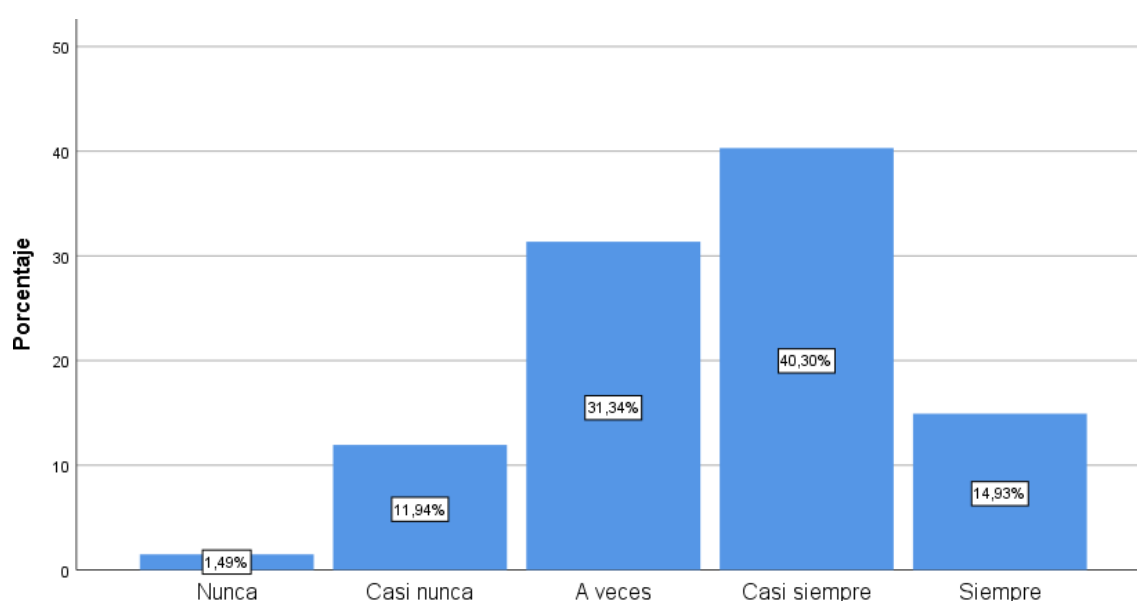
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 11.94% del total de padres de familia, afirmó que la institución hace uso de medidas de protección a los estudiantes, un 41.79% dijo que casi siempre, un 32.85% aseguró que a veces y un 13.43% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 53.73% de padres de familia aseguró que la institución hace uso de medidas de protección a los estudiantes a comparación de un 46.27% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 29.- ¿Considera que la institución educativa cuenta con el personal capacitado en sus funciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	8	11,9	11,9	13,4
	A veces	21	31,3	31,3	44,8
	Casi siempre	27	40,3	40,3	85,1
	Siempre	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 29.- ¿Considera que la institución educativa cuenta con el personal capacitado en sus funciones?*

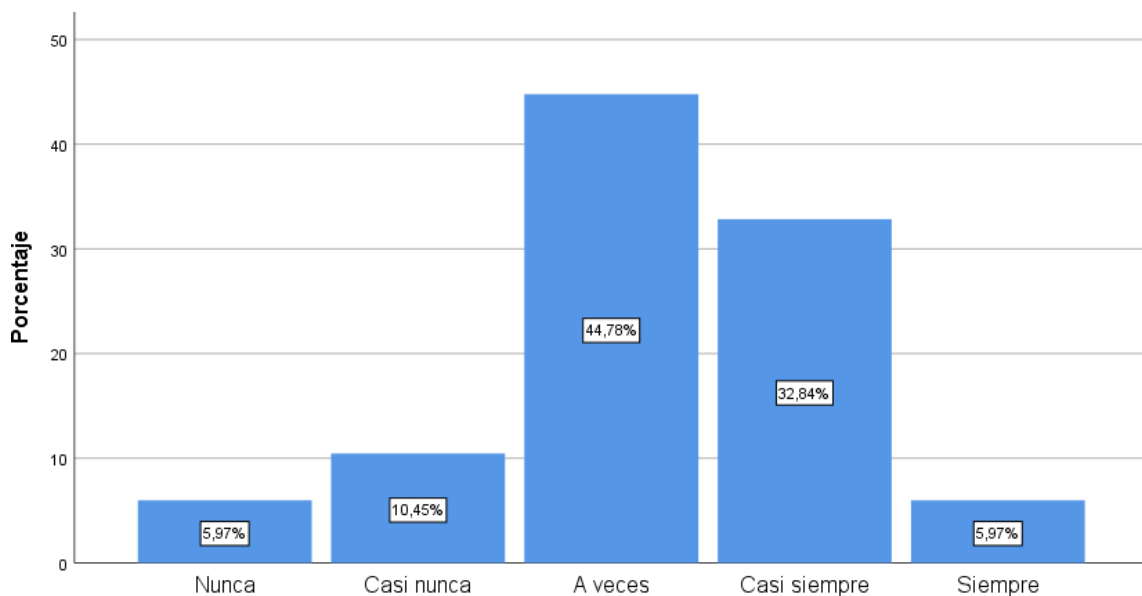
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 14.93% del total de padres de familia, afirmó que la institución educativa cuenta con el personal capacitado en sus funciones, un 40.30% dijo que casi siempre, un 31.34% aseguró que a veces, otro 11.94% dijo que casi nunca y un 1.49% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 55.23% de padres de familia aseguró que la institución educativa cuenta con el personal capacitado en sus funciones a comparación de un 13.43% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 30.- ¿Cree que los directivos informan de manera adecuado la falta de personal en la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	7	10,4	10,4	16,4
	A veces	30	44,8	44,8	61,2
	Casi siempre	22	32,8	32,8	94,0
	Siempre	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 30.- ¿Cree que los directivos informan de manera adecuado la falta de personal en la institución?*

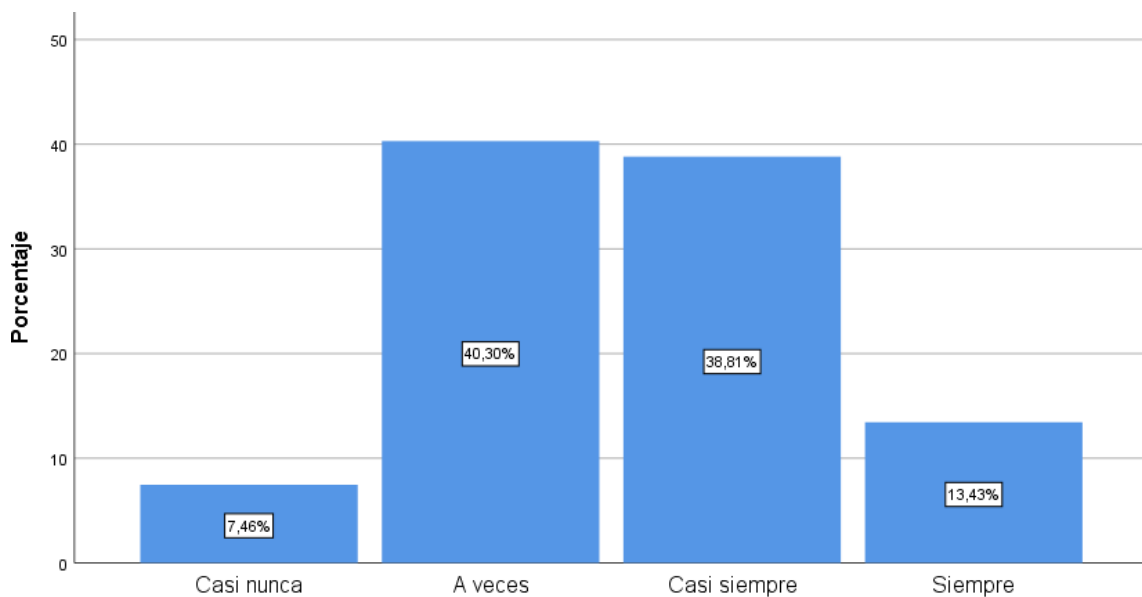
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 5.97% del total de padres de familia, afirmó que los directivos informan de manera adecuada la falta de personal en la institución, un 32.84% dijo que casi siempre, un 44.78% aseguró que a veces, otro 10.45% dijo que casi nunca y un 5.97% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 38.81% de padres de familia aseguró que los directivos informan de manera adecuada la falta de personal en la institución a comparación de un 16.42% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 31.- ¿Considera que la solución de conflictos es oportuna?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	7,5	7,5	7,5
	A veces	27	40,3	40,3	47,8
	Casi siempre	26	38,8	38,8	86,6
	Siempre	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 31.-¿Considera que la solución de conflictos es oportuna?*

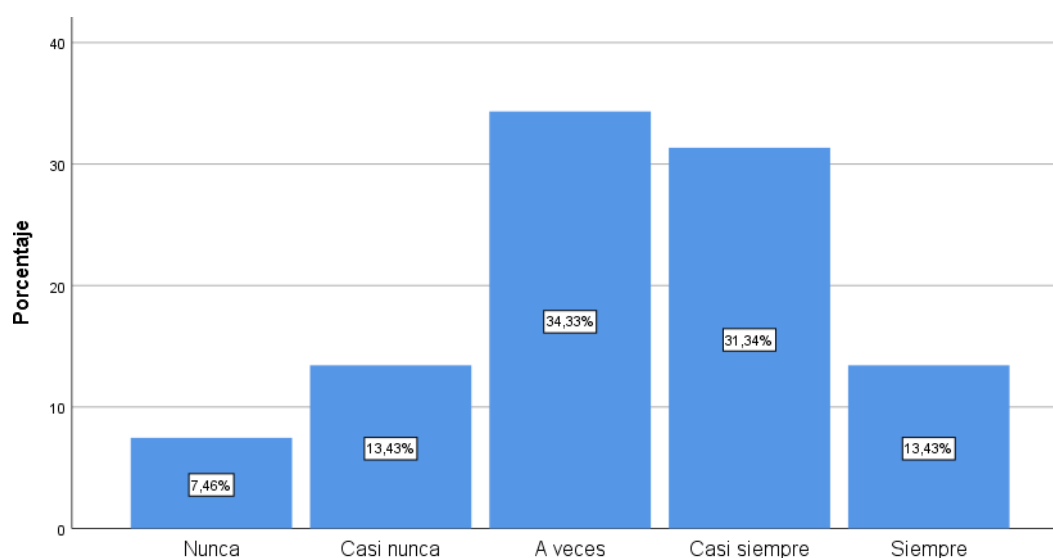
**Descripción:** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 13.43% del total de padres de familia, afirmó que la solución de conflictos es oportuna, un 38.81% dijo que casi siempre, un 40.30% aseguró que a veces y un 7.46% aseveró que casi nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 52.24% de padres de familia aseguró que la solución de conflictos es oportuna a comparación de un 47.76% que discrepó con dicha afirmación.

*Tabla 32.- ¿Cree que la institución cuenta con un flujo de trabajo para gestionar quejas y reclamos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	9	13,4	13,4	20,9
	A veces	23	34,3	34,3	55,2
	Casi siempre	21	31,3	31,3	86,6
	Siempre	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en SPSS v.25.



*Gráfico 32.- ¿Cree que la institución cuenta con un flujo de trabajo para gestionar quejas y reclamos?*

**Descripción** De acuerdo con la gráfica, se observó que un 13.43% del total de padres de familia, afirmó que la institución cuenta con un flujo de trabajo para gestionar quejas y reclamos, un 31.34% dijo que casi siempre, un 34.33% aseguró que a veces, otro 13.43% dijo que casi nunca y un 7.46% aseveró que nunca.

**Interpretación:** Se infirió que un 44.77% de padres de familia aseguró que la institución cuenta con un flujo de trabajo para gestionar quejas y reclamos a comparación de un 20.89% que discrepó con dicha afirmación.

## Anexo 6. Otras evidencias



