



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión educativa y cultura organizacional en las
instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura
UGEL N° 09 – 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en administración de la educación

AUTORAS:

Br. Benavente Villafuerte Aurelia Reina

Br. Romero Osorio María Elena

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Educación

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

M. Sc. Abner Chávez Leandro
Presidente

Mg. Alejandro Menacho Rivera
Secretario

Mg. Santiago Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria:

Para mi hija que es la razón de mi existencia.

Aurelia

A Dios, Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi familia, La presente tesis se la dedico a mi familia que gracias a su apoyo pude concluir mi maestría.

María

Agradecimiento:

A todas las personas que nos apoyaron desinteresadamente en la búsqueda de información para sustentar la información manifiesta en el presente trabajo.

Aurelia

A Dios, quien me dio la fe y la fortaleza necesaria para salir siempre adelante pese a las dificultades, por colocarme en el mejor camino, iluminando cada paso de mi vida, por darme la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A mi familia por su apoyo, paciencia, comprensión, amor y fuerza que me aliente a ser cada vez mejor, fomentar en mí el deseo de superación para culminar ese objetivo.

María

Declaratoria de autenticidad

Nosotras, Aurelia Reina Benavente Villafuerte, identificada con DNI N° 15759593 y María Elena Romero Osorio con DNI N° 15723276, estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Gestión Educativa y Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.

Lima, Julio del 2018

Aurelia Reina Benavente Villafuerte
DNI N° 15759593

María Elena Romero Osorio
DNI N° 15723276

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “Gestión Educativa y Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014”.

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en Administración de la Educación.

La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional tiene, como objetivo determinar la relación entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014.

El documento consta de siete capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción, el segundo capítulo corresponde al marco metodológico, el tercer capítulo refiere a los resultados, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión, el quinto capítulo a las conclusiones, las recomendaciones se desarrollan en el sexto capítulo, en el séptimo las referencias bibliográficas seguidas de los anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación.

Las Autoras

Índice de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II Método	34
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	39

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	42
III Resultados	43
IV Discusión	57
V Conclusiones	64
VI Recomendaciones	66
VII Referencias	68
Anexos	73
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Confiabilidad	
Anexo 4. Validez de los instrumentos	
Anexo 5. Base de datos	
Anexo 6. Artículo científico	

Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de la variable Gestión Educativa	38
Tabla 2:	Operacionalización de la variable Cultura Organizacional	39
Tabla 3:	Fiabilidad de las variables	42
Tabla 4:	Distribución de frecuencias entre la gestión educativa y la cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.	44
Tabla 5:	Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.	46
Tabla 6:	Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.	47
Tabla 7:	Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.	49
Tabla 8:	Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y la gestión comunitaria en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.	50
Tabla 9:	Grado de correlación y nivel de significación entre entre la gestión educativa y cultura organizacional.	52
Tabla 10	Grado de correlación y nivel de significación entre entre la cultura organizacional y gestión institucional	53
Tabla 11	Grado de correlación y nivel de significación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica.	54
Tabla 12	Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y cultura organizacional.	55
Tabla 13	Grado de correlación y nivel de significación entre entre la cultura organizacional y la gestión comunitaria	56

Índice de figuras

Figura 1	Niveles entre la gestión educativa y la cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09	45
Figura 2	Niveles entre cultura organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09	46
Figura 3	Niveles entre cultura organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09	48
Figura 4	Niveles entre cultura organizacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09	49
Figura 5	Niveles entre cultura organizacional y la gestión comunitaria en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09	51

Resumen

La investigación trata acerca de la gestión educativa y la cultura organizacional y Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 78 directores de las Instituciones Educativas Rurales de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 – Huaura; el instrumento aplicado fue un cuestionario, los que fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,944 para la variable gestión y 0,916 para la variable cultura organizacional.

Para establecer la relación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman obteniéndose un $Rho = ,750$, concluyendo que existe una relación significativa fuerte y positiva entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09.

Palabras claves: Cultura Organizacional y Gestión Educativa.

Abstrac

The research deals with educational management and organizational culture. Its general objective was to determine the relationship between educational management and organizational culture in rural educational institutions in the province of Huaura UGEL N ° 09 - 2014.

The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and cross-sectional correlation. The population was conformed by 78 directors of the Rural Educational Institutions of the jurisdiction of the Local Educational Management Unit N ° 09 - Huaura; The instrument applied was a questionnaire, which were validated by expert judgment with a result of applicability, the reliability was determined by the Alfa Cronbach coefficient whose value was 0.944 for the management variable and 0, 916 for the organizational culture variable.

To establish the relationship between the variables, the Spearman correlation coefficient was used, obtaining a $Rho = , 750$, concluding that there is a strong and positive relationship between educational management and organizational culture in the rural Educational Institutions of the province of Huaura UGEL N ° 09

Keywords: Organizational Culture and Educational Management.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

La gestión educativa si bien es una disciplina que no tiene muchos años en su aplicación ha tomado fuerza considerable en relación a la organización educativa proporcionada por el estado y las instituciones particulares. Es notorio observar y escuchar a nivel internacional que la educación ha cobrado un lugar preponderante dentro de las políticas de estado, haciendo en algunos caso de principal atención dado que de ello deviene el desarrollo y sostén de su sociedad, en países como el nuestro todavía se arrastra una deuda histórica, por el hecho de que no se da a la educación el sitio que se merece, por lo que vemos en nuestro medio todavía grandes desajustes con el tema educativo a pesar de que los gobiernos dicen tener principal preocupación por mejorar el sistema educativo.

La gestión educativa como sistema se desarrolla en las instituciones tanto públicas como privadas, en términos generales se puede apreciar de que dependiendo de la calidad de gestión que se realice podemos tener una educación de calidad, ese hecho le hace llamativa para poder llevar a cabo esta investigación debido a que es nuestro afán obtener resultados de la percepción que se tiene para poder constatar sobre su eficiencia, carencias, distorsiones o desajusten en torno al hecho educativo, en el escenario de la investigación.

Por otro lado la investigación está orientada a evidenciar la percepción que se tiene acerca de la cultura organizacional en las instituciones educativas, entendiéndose que es de mucha importancia para el funcionamiento adecuado y eficiente de una institución estar anclada en una eficiente cultura organizacional, entendida esta como el lugar donde se comparten una serie de tradiciones y concepciones que deben confluir para poder logra una institución con identidad y legitimidad, sabiéndose además que en relación a las organizaciones educativas de nuestro entorno no siempre las relaciones inter sujetos es la mejor, por lo que es menester ver cuáles son las características situaciones más preponderantes.

En esta medida y con el interés de conocer con mayor profundidad la gestión y clima organizacional de las instituciones educativas es que no

planteamos como problema de investigación ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura – UGEL 09 – 2014?, que se responderá

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Libero (2011), con su tesis titulada “*Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca*”, presentada para optar el grado de maestría en la Universidad Nacional de Colombia, manifestó que: Las organizaciones son sistemas formados por personas, quienes cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global, experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente. El Bienestar laboral y la cultura Organizacional son términos que se refieren a las percepciones, actos, actitudes de los individuos que en su ámbito laboral, a nivel individual y colectivo se desempeñan y establecen diferentes dinámicas relacionales. Por ello los anteriores conceptos integran variables como: valores, estructura, comunicación, ritos, creencias, códigos, simbologías, toma de decisiones, ambiente laboral, sentido de pertenencia, entre otros.

Salinas (2012), en su tesis *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011 Ecuador*, tuvo como objetivo mejorar la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, existió la necesidad de realizar un trabajo de investigación que abarque el tema mencionado; para lo cual se tomó como muestra a una de las instituciones educativas más representativa de la provincia de Tungurahua, como es el Colegio Nacional Experimental Ambato. Enfoque predominantemente cualitativo. Para esta investigación se involucró a: directivos, docentes, estudiantes del Colegio Experimental Ambato, y se apoyó en técnicas de

recolección de datos como encuestas. Se aplicó la guía de evaluación del desempeño docente para conocer fortalezas y debilidades de la labor de los profesores y tomar decisiones. Se plantea una alternativa de solución donde se vinculan la variable 42 independiente (gestión administrativa) con la variable dependiente (desempeño de los docentes). Llegando a la conclusión que: el nivel de la gestión administrativa de la institución debe mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los componentes de la comunidad educativa. Existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato como se puede concluir luego del análisis del estudio de campo y de la verificación de la hipótesis. El nivel de la gestión administrativa de la institución debe renovar lo que conllevará a mejorar el desempeño de todos los componentes. El desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato no está claramente identificado. Hay la necesidad de plantear alternativas de solución a la problemática del impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato.

Fernández (2016), en su tesis titulada *Gestión educativa y práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del cantón Huaquillas provincia de El Oro Ecuador*, tuvo como objetivo Determina la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del Cantón Huaquillas provincia de El Oro en Ecuador. Enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y tipo descriptivo. La población estuvo conformada por los 44 docentes de la unidad educativa y los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, uno para cada variable. Se concluyó que existe una correlación positiva media (Pearson 0.531, p valor 0.000) entre la gestión educativa y la práctica docente en la Unidad Educativa de estudio. Los resultados mostraron un óptimo nivel de la gestión educativa (puntaje 2.15 sobre 3 posibles) y un adecuado nivel de la práctica docente (puntaje 2.55 sobre 3 posibles).

Martínez (2015), En su tesis titulada *La evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa en el Colegio Militar N° 10 "Abdón Calderón" a nivel de Bachillerato en el periodo lectivo 2013-2014, Cantón, Quito-Ecuador*, tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona la evaluación

de la gestión administrativa con la calidad educativa en el Colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel de Bachillerato en el periodo lectivo 2013-2014, Cantón, Quito-Ecuador. Enfoque cuantitativo, descriptivo, utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de la evaluación de la gestión administrativa y la calidad educativa. A través del muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 22 docentes, 304 estudiantes y 17 administrativos de la Institución Educativa Militar, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario. Se logró determinar de qué manera se relaciona la evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa en el Colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel de Bachillerato, en el periodo lectivo 2013-2014, Cantón-Quito-Ecuador. Concluyéndose que entre ambas variables existe una correlación e influencia significativa de acuerdo al coeficiente de spearman.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Flores (2017), en su tesis titulada *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra - Lima – 2016*, tuvo como objetivo determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra, Lima durante el año 2016. Investigación de tipo básica, es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 275 personas, conformada por dos directivos, tres administrativos, 40 Docentes, 150 Estudiantes del 4to y 5to año de secundaria y 80 padres de familia de la mencionada institución, tamaño muestral elegido de forma intencional no probabilística. Aplica dos instrumentos: un cuestionario para medir la variable gestión educativa, que consta de 30 ítems y mide las dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y la gestión comunitaria; otro cuestionario para medir la variable del desempeño docente, que consta de 28 ítems y mide las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se Concluyó que existe

relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, y alcanza un nivel de 0.837.

Ayábar (2013), en su investigación *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, la población está constituida por docentes de la Institución educativa Privada “Santa Isabel de Hungría”, Cercado de Lima, que suman un total de 44 docentes, se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado en 46 ítems, concluyó que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que el R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa. De acuerdo a los resultados señala que es necesario coordinar actividades conjuntas, para que los directivos y los docentes puedan tener una participación conjunta en la toma de decisiones de carácter pedagógica, con miras para el cumplimiento de los objetivos de la IIEE.

Elera (2010), en su tesis *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao*, Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, el propósito del estudio fue identificar la relación existente entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional. En la muestra participaron un total de 148 alumnos de 5º de secundaria y sus padres, y el total de docentes, a quienes se les aplicó una encuesta para recoger sus percepciones respecto a las variables mencionadas. Del tratamiento estadístico concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, señala que existe una relación significativa entre

las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo, comprobándose las hipótesis. 40 Frente a los resultados señalados manifiesta que no es suficiente desarrollar el proceso de planificación de la gestión institucional a nivel de elaboración de los proyectos institucionales, así como tampoco es suficiente la planificación pedagógica, sino que los instrumentos de gestión serán eficaces cuando los docentes trabajen en la dirección de alcanzar los objetivos propuestos. Recalcando que tales instrumentos deben ser materia de evaluación periódica por los actores educativos con la visión puesta en la mejora de la calidad del servicio que se ofrece a la comunidad.

Roca (2012), en su tesis titulada *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho*, tuvo como propósito determinar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho. Nivel correlacional con diseño transversal. La muestra fue de 100 docentes y 240 estudiantes seleccionados de manera sistemática. La técnica fue la encuesta y los instrumentos, la escala de cultura organizacional y escala de comunicación interna. Los resultados de la investigación determinaron que, el 59% de docentes señalan que la comunicación interna en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es ineficaz y su cultura organizacional desfavorable (58%). En conclusión, al 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. -- Palabras claves: Comunicación interna, clima organizacional, estudiantes, docentes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la variable Gestión Educativa

Definición de la variable gestión educativa

Según Unesco (2000), en el congreso educativo efectuado en Venezuela sobre la gestión educativa manifestó que la gestión educativa debe desarrollarse de manera integral es decir se deben poner énfasis en el contexto interno y externo de la institución educativa con una tendencia de aperturar toda la comunidad con la intención de recibir aporte de ideas de desarrollo que redundará en la obtención de los resultados a conseguir.

Se puede decir que la gestión educativa es el conjunto de tareas las cuales han sido planteadas y desarrolladas por el gestor que no es más que quien dirige la mayoría del campo que involucra a la gestión educativa.

Este aprendizaje que se puede decir es un extracto entre el conocimiento y el hecho, moral y eficiencia, de gobierno y administración de procedimientos que tienden a que las prácticas educativas mejoren constantemente; además también a la exploración y explotación de dichas posibilidades.

Además también se considera que el desarrollo de la gestión educativa debe tener realce tanto interna como externamente con inclinación a iniciar dentro de la comunidad el recibir la contribución de ideas de progreso que influirá en la adquisición de los resultados que se van a obtener.

Por su lado Pozner (2000) nos dice que la gestión educativa es una novedad de tal manera que se pueda entender y llevar una estructura escolar, siempre y cuando este a su vez sea reconocido como esencial tanto el cálculo estratégico situacional y transformacional y sobre todo siempre y cuando se escolte la labor educativa para lograr efectuarse como un desarrollo de decisiones y conexiones específicas.

Con la innovación de los pensamientos referido a la gestión y sin estar exento el sector educativo, el Estado viene orientando nuevas políticas con la intención de maximizar el dinamismo hacia el director de cada centro, con la intención de convertirlos en promotores del desarrollo, totalmente comprometido con el emprendimiento de cada actividad programada y no solo en el aspecto

administrativo, sino que también en el aspecto pedagógico.

Sin embargo Alvarado (2006) nos señala que la gestión educativa es la agrupación de una serie de técnicas que se emplea para regir a una institución educativa de tal manera que se emplee de manera imaginativa y total, que a su vez esta guie a los gestores a tener un buen juicio para tomar decisiones y tener ahínco en su afán por acrecentar el nivel de calidad educativa, con el propósito de complacer los requerimientos personales y grupales de naturaleza educativa, cultural y económica de un grupo en específico.

Tal como manifiesta el autor para el desarrollo institucional es conveniente coberturar todos los aspectos que contribuyen al desarrollo debido a que el crecimiento se emprende en forma integral es por ello que se torna necesario determinar estrategias articuladas con el análisis previo que se debe realizar donde se identifiquen la realidad en que se encuentra la institución.

Dimensiones de la variable Gestión Educativa

Para el presente trabajo de investigación respecto a la variable en estudio se consideró las dimensiones de Alvarado (2006), quien en su texto Gestión Educativa: enfoques y procesos; categoriza a la Gestión Educativa en cuatro dimensiones:

Primera dimensión: Gestión Institucional

El MINEDU (2011) señala a la Gestión Institucional como una dimensión que propone un ambiente para la organización y el estudio de hechos que son referidos a dichos aspectos del esqueleto institucional que dicho sea de paso en cada centro educativo se ofrece a aquellos que son pertenecientes a la organización formal, es decir, los organigramas, reparto de labores y la segmentación de faenas, la duración y holgura. Así como también a aquellos que pertenecen a la organización informal, es decir, enlace, modo de establecer una relación y manera en el ejercicio de las prácticas cotidianas y formalidades que identifican a la institución educativa.

En nuestra realidad la gestión institucional cobra trascendencia puesto que viene a representar la estructura orgánica de toda institución educativa sin importar la magnitud de ésta, puesto que con un ordenamiento estructural nos conllevará a desarrollar actividades en forma ordenada y dosificada pendiente de cada necesidad.

Burgos y Peña (1997), manifestó que:

La gestión de las instituciones educativas no es tarea sencilla dado que, como toda institución, da cuenta de una elevada complejidad. Se hace necesario para el abordaje de las instituciones educativas una mirada interdisciplinaria y el poder contar con una variedad de saberes que puedan captarla en su totalidad. En la crucialidad de una reforma educativa como la que se está gestando, el rol del directivo adquiere especial significatividad. Para llevar adelante la gestión educativa son necesarios conocimientos que van más allá de lo didáctico o metológico o de los reglamentos y normas. Las escuelas son instituciones sociales históricamente construidas y atravesadas por variables socio-político-económicas que sobre determinan su finalidad educativa. Además, las instituciones se plasman en la realidad en establecimientos donde conviven individuos. Institución y sujetos están relacionados. Este entrecruzamiento de lo social y lo individual constituye el campo institucional donde se juegan los distintos roles que encarnan los sujetos y que conllevan a la problemática del poder y el conflicto. (p.131)

Por su lado Burgos y Peña nos muestran conceptualmente que la labor de las instituciones para ejecutar la gestión de las instituciones no es fácil puesto que como toda entidad muestra un nivel de complejidad. Además se muestra imprescindible para la acometida de las instituciones como un vistazo interdisciplinario y permiso para atestiguar y contar con una pluralidad de conocimientos que se logre atraer en su totalidad.

En su forma decisiva como cambio educativo a través de la gestión educativa, el papel del gestor obtiene único alcance. Para lograr sacar prospera la gestión educativa es indispensable tener la sabiduría y manejo de conocimientos

que conlleva un poco más que ser didáctico y metodólogo además claro del manejo pleno de reglas y normas.

También coincidimos con los autores en el extremo de que consideramos necesario un desarrollo integral y para ello debemos tener bien estructuradas las instituciones educativas bajo los distintos aspectos que se encuentran inmersos como son el aspecto social, político y económico puesto que ninguno de ellos resulta más relevante, sino que son más bien complementarios.

Segunda dimensión: Gestión Pedagógica

Para MINEDU (2011) se refiere a la gestión educativa como un conjunto de acciones, es decir, un proceso elemental que describe el día a día tanto de la institución educativa como de sus miembros en este caso se refiere a la enseñanza y aprendizaje. La procreación de este lleva consigo el sentido del curso de la enseñanza, entre otros.

También señala que está constituida por la faena de sus docentes, el ejercicio pedagógico y sobre todo resalta la relación que maneja los docentes con sus estudiantes para ayudarlos en su formación.

Tal como lo plantea el Ministerio de Educación la razón de ser de una institución educativa para ello resulta trascendente que el desarrollo pedagógico esté debidamente estructurado y dosificado conforme al marco educativo nacional y articulado con el contexto local donde se encuentra ubicada la institución educativa con ello se podría garantizar resultados pedagógicos coherentes con los objetivos educativos trazados.

Sin embargo Marconi (2012), se refiere a la gestión pedagógica como un fundamento esencial dentro del procedimiento a desarrollarse para la alineación de los estudiantes, por ende la razón para que oriente sus tareas en conseguir que dichos estudiantes se instruyan y logren crecer en cuanto a competencias a nivel profesional. Como lo mencionamos anteriormente la gestión pedagógica es

trascendental y siendo consciente de ello la institución debe ajustarse a su rol encomendado en pro de la niñez peruana.

Tercera dimensión: Gestión Administrativa

La gestión administrativa juega un papel importante en el desarrollo institucional en la medida de que se encarga del entorno facilitador para el desarrollo pedagógico en busca de optimizar tal desarrollo.

Para el MINEDU (2011), esa dimensión engloba un conjunto de tareas y técnicas de transporte de recursos dentro de los cuales encontramos una gran variedad entre ellos resaltamos los recursos humanos, materiales, económicos, técnicos, de tiempo, entre otros. Además que se debe tener mucha cautela al momento de manipular la información que en este caso sería en la inspección de la información que mantiene una relación con los individuos que están y/o pertenecen a la institución. Como también parte del control es inspeccionar de manera permanente el cumplimiento de normas e inspección de las funciones. Como debe entenderse el único fin por el cual se realiza lo antes mencionado es beneficiar los procesos de enseñanza - aprendizaje. El propósito de esta dimensión según MINEDU no es más que armonizar los diferentes intereses ya sea institucionales e individuales.

Marconi (2012), dice que:

En la Dimensión Administrativa se analizan las acciones que ejerce el gobierno, tales como las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos y el manejo de la información significativa; en sí, esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas ante ciertas entidades gubernamentales.
(p.1)

En la dimensión administrativa se involucran las estrategias de manejo de

recursos logísticos necesarios para el desarrollo educativo y sin una dosificación coherente y oportuna de los requerimientos académicos estaría peligrando logros académicos esperados.

Por ende Marconi (2012), resalta en esta dimensión la participación del gobierno en el análisis de las tareas a realizar dentro de la dimensión administrativa. Además que describe cada una de las técnicas de manejo de los diferentes recursos ya sean humanos, económicos, de tiempo y manipulación de la información. Además se refiere al propósito de la dimensión ya mencionada como un apoyo a la planeación y posteriormente la puesta en marcha de dicho proyecto educativo. Finalizando en que al concretarse dicho proyecto se debe rendir un informe a entidades gubernamentales.

Cuarta dimensión: Gestión Comunitaria

La gestión comunitaria busca la participación del contexto social en que se encuentra la institución educativa y esto debidamente contemplado en la política educativa nacional, es por ello que la formulación del PEI resulta trascendente para lograr un desarrollo estructurado.

Además el MINEDU (2012), se refiere a que esta dimensión no es más que el canal y técnica a través de la cual la institución educativa logra relacionarse con la comunidad que como ya se tiene conocimiento es participe, conoce y comprende. De igual manera resalta otra de las tantas relaciones en las que participa la institución, que en este caso es la relación con el entorno social e interinstitucional, dentro de los cuales encontramos a los padres de familia y diferentes entidades como lo son la municipalidad, organizaciones civiles, entre otras.

Por su lado el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia manifiesta lo siguiente. Que la gestión de la comunidad está conformada con un conjunto de procedimientos dirigidos al estudio de los

requerimientos que tiene la sociedad y también al progreso de la idoneidad de respuesta por parte de la institución educativa para con la sociedad. Como podemos ver también en el país de Colombia se pone énfasis en un desarrollo educativo comunitario es decir comprometiendo con el entorno social político y económico donde la institución educativa tiene el rol de impartir conocimiento para el desarrollo de los ciudadanos y consecuentemente de la localidad donde ellos se encuentran.

Para Marconi (2012) la gestión de la comunidad está orientada al compuesto de tareas que fomentan la colaboración de los diversos ejecutantes quienes son responsables de la toma de decisiones y en estas tareas de cada centro. Donde también resalta diferentes relaciones entre la comunidad, la institución, los padres de familia y entidades gubernamentales.

En nuestro país la política educativa a incluido un desarrollo con la participación de los entes conformantes del contexto donde se encuentra la institución educativa de tal manera que el desarrollo pedagógico deberá ejecutarse enmarcado en su contexto social en que se encuentra el estudiante.

Bases teóricas de la variable Cultura Organizacional

Definición de la variable cultura organizacional

Robbins(2000) refiriéndose a la cultura organizacional dice que es una técnica de conceptos que están repartidos entre aquellos actores que intervienen, y por ende es el encargado de diferencias una de otras. Su cimiento se centra en los valores, creencias y principios que han sido repartidos por los docentes y personajes directivos de la institución, además nos dice que la cultura organizacional nos sirve de sostén a aquellos principios básicos.

Coincidimos con lo manifestado por el autor la cultura organizacional es particular en función al ente, sin embargo, no representa una plantilla a aplicar en similares puesto que se debe atender a las particularidades de cada una de ellas.

Para Aguirre (2009) la cultura organizaciones no es uno sino un conjunto de componentes dinámicos que son específicamente originados y repartidos por

los actores pertenecientes a la organización con el fin de lograr cumplir con su cometido, además nos dice que esta clase de componentes dinámicos está conformada por 5 posiciones.

Resaltando así los componentes generados y repartidos, la cultura es adquirida por el gestor, la transmisión de la cultura, el generar identidad cultural y que esta sea viva con el fin de lograr cumplir con cada uno de los objetivos planteados. También consideramos que la cultura organización es un conjunto de elementos que contribuyen colectivamente para el logro de los objetivos institucionales es por ello que se torna necesario formularla debidamente ajustada a la realidad.

Harf y Azzerboni (2008). Sobre la cultura organizacional manifestaron:

Sobre la base de diversos textos, decimos que la cultura organizacional se refiere a: Conjunto de creencias y supuestos que los miembros comparten; Creencias y supuestos que operan sobre sus conductas sin que los miembros tengan conciencia; Creencias y supuestos que definen el comportamiento y se dan por entendidos para la regulación del funcionamiento institucional. Estas regulaciones facilitan el accionar de las personas de modo casi automático, y definen la manera correcta de actuar en cada situación. Se constituyen casi en axiomas, dan coherencia a los comportamientos e intercambios al interior de la organización. Estos axiomas se aprenden, facilitan el abordaje de situaciones y se transmiten de uno a otro de los miembros de la institución. (p.35)

La cultura organizacional es formulada con políticas orientadas al desarrollo institucional a su vez debe ser dinámica atendiendo las innovaciones sociales, culturales, económicas e inclusive tecnológicas, por tal motivo resulta necesario que se lleven a cabo evaluaciones periódicas que busquen optimizar los resultados institucionales. También se puede decir que la cultura organizacional está basada en textos y orientadas en creencias que actúan sobre el comportamiento indirectamente y sin necesidad de que aquellos que lo conforman sean conscientes de este hecho. Dichas creencias y supuestos que son determinantes en cuanto a conducta se refiere. Si se habla de la regulación

del cómo funciona la institución entonces diríamos que su modalidad es involuntario, en pocas palabras inconsciente.

Siendo la cultura organizacional un marco contenedor de políticas a respetar puesto que están orientadas a el desarrollo institucional, es conveniente que se conciba involucrando todos los aspectos internos y externos para buscar que garantizar resultados esperados.

Schein (1992) trata a la cultura organizacional como una norma de engendramiento que un conjunto de individuos previamente determinados y revelado enfrentan en el proceso de aprendizaje y el transcurso de a climatización y unificación el cual ha sido trabajado adecuadamente para su posterior validez.

Por su lado Antúnez (1998, p.235) nos dice que la cultura organizacional se refiere a la aglomeración de estimaciones, entre otros que son repartidos entre los pertenecientes a la institución los cuales a través de su conducta dan explicación al comportamiento individual y de la propia institución.

La cultura organizacional siendo un marco de desarrollo institucional no está ajeno a contener aspecto referidos a los valores y principios a ejecutar por las personas involucradas en las instituciones.

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Para el presente trabajo de investigación respecto a la variable en estudio se consideró las dimensiones de Edgard Schein quien en su texto “Cultura empresarial y liderazgo” (2008) categoriza a la Cultura Organizacional en tres dimensiones:

Primera dimensión: Artefactos

Schein (1992, p.16), manifiesta que: “los artefactos son las estructuras y procesos organizacionales visibles. Incluye el ambiente físico de la organización”.

Las instituciones no pueden desarrollarse sin un ambiente que le permita ejecutar su razón de ser, es por ello que resulta imprescindible una infraestructura.

Los cuales son considerados por Stoner, Freeman y Gilbert (1996), como cosas tangibles que cumplen con ciertas características entre ellas encontramos que se puede observar, escuchar y palpar en un escenario que sería la interacción con un nuevo grupo con diferente cultura organizacional. Por ende se entiende que los artefactos de dichos grupos con diferente cultura también serán diferentes.

El aspecto físico necesario para el desarrollo de las actividades económicas de una institución está representado por los bienes físicos necesarios para ejecutar las actividades.

Segunda dimensión: Valores aceptados y declarados

El marco de desenvolvimiento de los trabajadores en toda institución obedece a un ordenamiento del comportamiento humano, puesto que hay que delimitar los deberes y derechos en busca de un desarrollo ordenado, donde cada uno de los actores tengan responsabilidades a las cuales deben responder en pro del desarrollo institucional.

Schein (1992), nos dice que dentro de la dimensión valores aceptados y declarados están incluidos aspectos como los son las estrategias, objetivos y filosofías que son ratificadas por un procedimiento comunitario colectivo repartido dentro de la organización. La importancia aceptada y manifestada comprende de estatutos y normas de conducta que puede evidenciar racionalización y aspiración.

Fischman (2004), señala que: “los valores son ideales de conducta que aspiramos a tener como personas y que usualmente tienen un impacto en nuestros actos”. (p.39)

Coincidimos plenamente con el autor, en el extremo de que los valores son ideales de conducta que disciplinadamente debemos acogernos puesto que han sido adoptados por las instituciones en busca de su desarrollo.

Tercera dimensión: Supuestos básicos

Schein (1992), nos habla de la dimensión supuestos básicos y nos relata que él las considera como aquellas decisiones que han remediado dilemas de a climatización externa o de fusión interna y que con resistencia a reiterarse con renombre llegar a admitirse por los integrantes de la institución y/o organización de manera involuntaria hasta que se asuma como un dogma.

Las decisiones y supuestos básicos representan reglas de manejo externo e interno en la medida de comprometer todos los factores que coadyuven en un desarrollo institucional esperado.

Dentro de la cultura organizacional los supuestos básicos que pese a pertenecer al tercer nivel no dejan de ser trascendente puesto que merece ser considerado en el comportamiento del individuo.

Para Stoner, Freemans y Gilbert (1996), los supuestos básicos son considerados como un nivel tres dentro de la cultura organizacional, ya que suponen ideas que son asumidas por aquellos pertenecientes a la institución. Por ello resaltan que en una organización la manera correcta de hacer las cosas se dan en su mayoría de veces a través de hipótesis sobreentendidas.

1.4. Formulación del problema

Para el desarrollo de nuestra investigación en busca del conocimiento de la gestión educativa y la cultura organizacional en las instituciones educativas hemos visto por conveniente plantear los siguientes problemas

1.4.1 Problema general:

¿Cuál es la relación entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura – UGEL 09 – 2014?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y gestión institucional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de relación entre cultura organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 – 2014?

Problema específico 3

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 – 2014?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la gestión comunitaria en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La importancia de este estudio sobre la gestión educativa radica en que existen pocas investigaciones referentes al tema que permitan su conocimiento y aplicación para una gestión de calidad en las instituciones educativas, especialmente en las zonas rurales. Asimismo, la investigación busca el mejoramiento de los procesos de la gestión educativa, y que esto se refleje en la mejora de la calidad del servicio educativo que brindan las instituciones educativas en general, concordante con uno de los lineamientos de política más importantes del estado peruano plasmado en el Acuerdo Nacional y el Proyecto Educativo Nacional, así como de otras normas que de ella se desprende donde se

promueve una nueva gestión en la administración educativa para los directores, gerentes y/o responsables de la conducción de las instituciones, buscando su modernización y su manejo gerencial.

1.5.2 Justificación práctica

La presente investigación permitirá que los directores de las instituciones educativas tomen las acciones pertinentes para mejorar relaciones la comunicación entre los docentes para el logro de sus objetivos, asuman como necesario el promover y conservar la cultura organizacional para determinar una práctica docente de calidad y crear un clima laboral favorable para el funcionamiento efectivo de la institución.

1.5.3. Justificación Metodológica

El uso de estrategias metodológicas en el ámbito de la gestión educativa implica el dominio de cierta estructura conceptual, así como conocer la relación que existe entre la gestión educativa con el clima organizacional, puesto que nos permitirá tomar acciones conjuntas para mejorar la calidad educativa fortaleciendo los aspectos teóricos-prácticos y específicamente de la gestión y dirección educativa para poder gestionar eficientemente.

1.6 Hipótesis

Con la finalidad de investigar los problemas planteados estamos presentando las siguientes hipótesis:

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación positiva entre cultura organizacional y gestión institucional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Hipótesis específica 2:

Existe relación directa entre cultura organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 – 2014.

Hipótesis específica 3:

Existe un alto nivel de relación entre cultura organizacional y gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Hipótesis específica 4:

Existe relación significativa entre cultura organizacional y gestión comunitaria en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 – 2014.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

1.7.2 Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre cultura organizacional y gestión institucional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Objetivo específico 2

Comprobar el nivel de relación entre cultura organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 – 2014.

Objetivo específico 3

Analizar la relación entre cultura organizacional y gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Objetivo específico 4

Evaluar la relación que existe entre cultura organizacional y gestión comunitaria en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 – 2014.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 34) la investigación sigue el método científico de investigación en su modalidad descriptiva de enfoque cuantitativo dado que se rige en una prueba estadística, para el análisis de la información del marco teórico (análisis, síntesis) así como los métodos empíricos para la recolección de datos numéricos a través de los instrumentos.

Método

Se utilizó el método hipotético-deductivo. Según Hernández (2010) refiere que: "Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados" (p. 113).

Diseño

Es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto, Hernández et. al. (2014) afirman que "las investigaciones no experimentales son

estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

De corte transversal

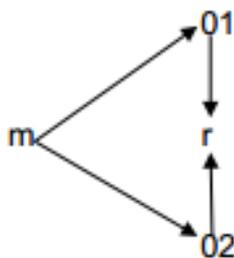
Del mismo modo, el diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables en estudio. De igual manera Hernández et al. (2014) afirman que los diseños transeccionales (transversales) dado que son investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.151)

Tipo de estudio:

La presente investigación por el tipo de estudio es básica, ya que se pretende profundizar teóricamente las variables en estudio. Según Tamayo (2005) la investigación básica, se conoce como investigación teórica, o pura fundamental, la misma no produce resultados inmediatos, su aporte radica en enriquecer el conocimiento teórico – científico orientado fundamentalmente al descubrimiento de principios y leyes (p. 64).

El presente estudio es básico descriptivo correlacional, según Hernández et, al (2014) al indicar que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (p. 81) Este estudio tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las variables: Gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

A continuación el esquema que grafica este diseño:



Dónde:

m = Muestra de estudio

01= V 1 Gestión educativa

02= V 2 Cultura organizacional

r= Relación

2.2 Variables: identificación, definición conceptual y Operacionalización

2.2.1 Identificación de variables

V1. Gestión educativa

V2. Cultura organizacional

2.2.2 Definición de las variables

Gestión Educativa

Pozner (2000), plantea que la gestión educativa o gestión escolar puede ser entendida como “el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa” (p.33). También podemos decir, que es el conjunto de procesos teóricos prácticos integrados y

relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación y obtener como resultado una excelente calidad educativa. Aparte de la ejecución de reglamentaciones, la gestión escolar debe preocuparse además de la calidad y cantidad de los aprendizajes que se produzcan en la institución educativa.

Cultura Organizacional

Schein (2008), señala que cultura organizacional es un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir. Sobre esta base se proponen tres niveles para su análisis: Artefactos, valores aceptados y declarados y supuestos básicos. (p.14)

2.2.3 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión Educativa

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel Rango
Gestión Institucional	Toma de decisiones	10		Buena (36 – 50) Regular (23 – 35) Mala (10 – 22)
	Cambio e innovación			
	Liderazgo			
Gestión pedagógica	Investigación	13	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena (47 – 65) Regular (30 – 46) Mala (13 – 29)
	Currículo			
	Supervisión			
	Evaluación			

	Planeación		
Gestión Administrativa	Organización	11	Buena (41 – 55)
	Ejecución		Regular (26 – 40)
			Buena (11 – 25)
	Control		
Gestión Comunitaria	Proyección comunal	6	Buena (22 – 30)
	Participación de la comunidad		Regular (14 – 21) Mala (6 – 13)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel y Rango
Artefactos	Tecnología	10		Adecuado (36 – 50)
	Proceso			Aceptable (23 – 35)
	Conductas			Inaceptable (10 – 22)
Valores Aceptados y Declarados	Estrategias	14	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Adecuado (52 – 70)
	Filosofías			Aceptable (33 – 51)
	Objetivos			Inaceptable (14 – 32)
	Normas			

	Creencias		Adecuado (25 – 35)
Supuestos Básicos	Percepciones	07	Aceptable (16 – 24)
	Pensamientos y sentimientos		Inaceptable (7 – 15)

2.3 Población y muestra

Población

La población lo constituyen los directores de las Instituciones Educativas Rurales de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 – Huaura; las cuales están conformadas en número de 78.

Muestra censal

La muestra será toda nuestra población, dado al pequeño número de los directores de las instituciones educativas en el ámbito rural

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para Tamayo (2004) técnica “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98).

Variable 1: Gestión educativa

Nombre original: Cuestionario acerca de la gestión educativa.

Autoras: Benavente Villafuerte Aurelia Reina y Romero Osorio María Elena

Año: 2014

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades Gestión educativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Duración: 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar el nivel de la gestión educativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Estructura: El cuestionario consta de 28 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Variable 2: Cultura organizacional

Nombre original: Cuestionario acerca de la cultura organizacional.

Autoras: Benavente Villafuerte Aurelia Reina y Romero Osorio María Elena

Año: 2014

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: Describir las particularidades de la cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Duración: 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar el nivel de la cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Estructura: El cuestionario consta de 28 ítems, con una escala de 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

2.5 Método de análisis de datos

Validez

En nuestro estudio, para la validez y la confiabilidad de nuestro instrumento se empleó una prueba piloto a través de una encuesta a algunos directores de nuestra población.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento, se empleó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach usado para valores politómicos como la escala de Lickert.

Tabla 3:

Fiabilidad de las variables

	Estadísticos de Fiabilidad	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
V ₁	Gestión Educativa	,944	40
V ₂	Cultura Organizacional	,916	31

Fuente: Elaboración propia

Análisis de datos

Preparación de datos:

Se empleará una preparación computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS 20.

Técnica estadística a usar:

De acuerdo a nuestros objetivos empleamos las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.

Tipo de análisis:

En esta investigación se realizó el análisis cuantitativo.

Presentación de datos:

Los datos se presentarán en tablas de distribución de frecuencia.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación se tuvo en cuenta los aspectos de confidencialidad de los informantes así como la veracidad de la información, la investigación se trabajó con fuentes confiables para el desarrollo teórico.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09 – 2014.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procederemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego de tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

3.1.1. Niveles comparativos entre la gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09 – 2014.

Tabla 4

Distribución de frecuencias entre la la gestión educativa y la cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.

Cultura Organizacional	Gestión Educativa						Total	
	Mala		Regular		Buena		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Inadecuada	0	0%	3	4%	0	0%	3	4%
Aceptable	0	0%	6	8%	3	4%	9	12%
Adecuada	0	0%	0	0%	66	85%	66	85%
Total	0	0%	9	12%	69	88%	78	100%

Fuente: Elaboración propia

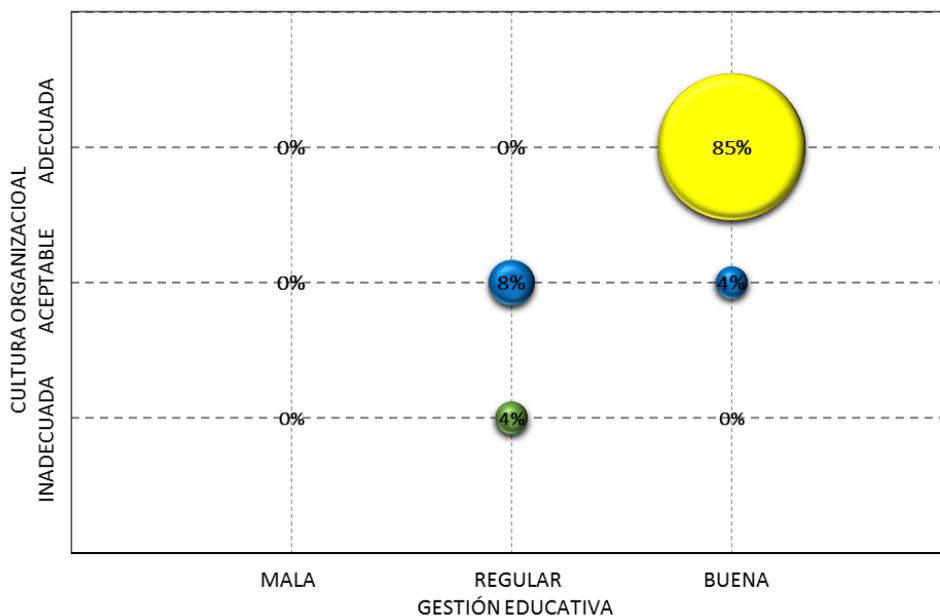


Figura 1: Niveles entre cultura organizacional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.

De la tabla 4 y figura 1, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de cultura organizacional y gestión educativa, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 85% de los docentes perciben que cultura organizacional es adecuada en tanto que gestión educativa es buena.

Así mismo el 8% de los docentes perciben que cultura organizacional es aceptable, mientras que gestión educativa es regular y el 4% de los docentes perciben que la cultura organizacional es inadecuada, mientras que gestión educativa es regular.

3.1.2. Niveles comparativos entre la cultura organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09 – 2014.

Tabla 5

Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09

Cultura Organizacional	Gestión Institucional						Total	
	Mala		Regular		Buena		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Inadecuada	0	0%	3	4%	0	0%	3	4%
Aceptable	0	0%	6	8%	3	4%	9	12%
Adecuada	0	0%	0	0%	66	85%	66	85%
Total	0	0%	9	12%	69	88%	78	100%

Fuente: Elaboración propia

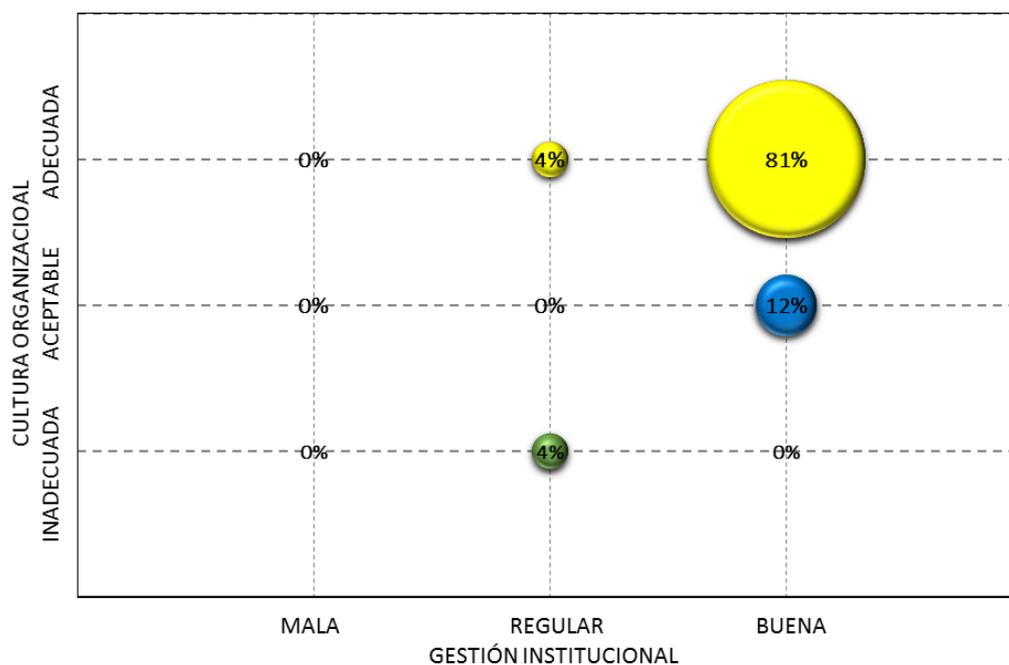


Figura 2: Niveles entre cultura organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.

De la tabla 5 y figura 2, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de cultura organizacional y gestión institucional, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 81% de los docentes perciben que cultura organizacional es adecuada en tanto que la gestión institucional es buena, así mismo el 12% de los docentes perciben que cultura organizacional es aceptable.

Mientras que gestión institucional es buena y el 4% de los docentes perciben que la cultura organizacional es inadecuada, mientras que gestión institucional es regular.

3.1.3. Niveles comparativos entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09 – 2014.

Tabla 6

Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09

Cultura Organizacional	Gestión Pedagógica						Total	
	Mala		Regular		Buena		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Inadecuada	0	0%	3	4%	0	0%	3	4%
Aceptable	0	0%	6	8%	3	4%	9	12%
Adecuada	0	0%	0	0%	66	85%	66	85%
Total	0	0%	9	12%	69	88%	78	100%

Fuente: Elaboración propia

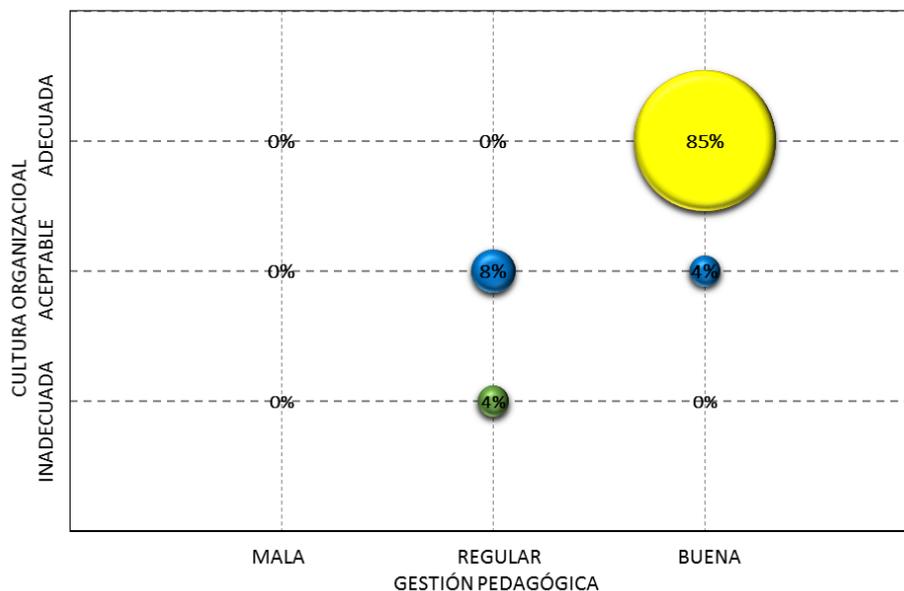


Figura 3: Niveles entre cultura organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.

De la tabla 6 y figura 3, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de cultura organizacional y gestión pedagógica, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 85% de los docentes perciben que cultura organizacional es adecuada en tanto que gestión pedagógica es buena, así mismo el 8% de los docentes perciben que cultura organizacional es aceptable, mientras que gestión pedagógica es regular y el 4% de los docentes perciben que el cultura organizacional es inadecuada, mientras que gestión pedagógica es regular.

3.1.4. Niveles comparativos entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09 – 2014.

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09

Cultura Organizacional	Gestión Administrativa						Total	
	Mala		Regular		Buena		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Inadecuada	0	0%	3	4%	0	0%	3	4%
Aceptable	0	0%	9	12%	0	0%	9	12%
Adecuada	0	0%	0	0%	66	85%	66	85%
Total	0	0%	12	15%	66	85%	78	100%

Fuente: Elaboración propia

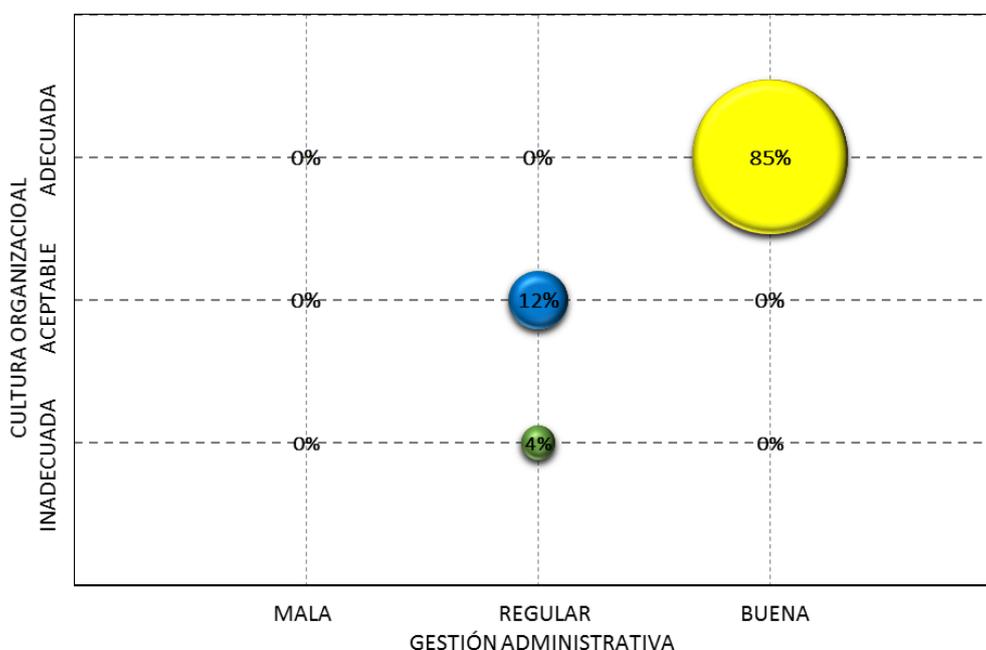


Figura 4: Niveles entre cultura organizacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.

De la tabla 7 y figura 4, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de cultura organizacional y gestión administrativa, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 85% de los docentes perciben que cultura organizacional es adecuada en tanto que gestión administrativa es buena, así mismo el 12% de los docentes perciben que cultura organizacional es aceptable.

Mientras que gestión administrativa es regular y el 4% de los docentes perciben que la cultura organizacional es inadecuada, mientras que gestión administrativa es regular.

3.1.5. Niveles comparativos entre la cultura organizacional y la gestión comunitaria en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09 – 2014.

Tabla 8:

Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y la gestión comunitaria en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09

Cultura Organizacional	Gestión Comunitaria						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuada	0	0%	3	4%	0	0%	3	4%
Aceptable	0	0%	3	4%	6	8%	9	12%
Adecuada	0	0%	3	4%	63	81%	66	85%
Total	0	0%	9	12%	69	88%	78	100%

Fuente: Elaboración propia

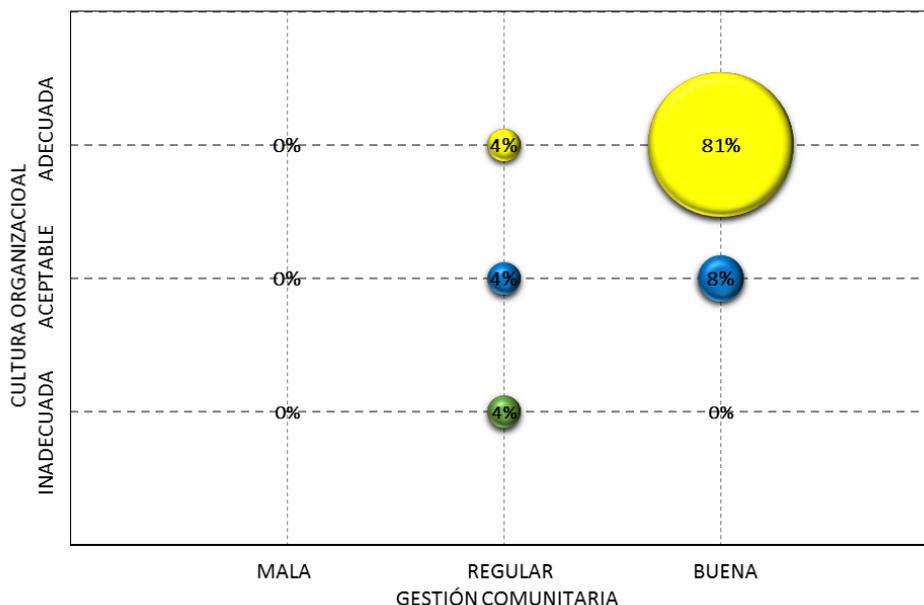


Figura 5: Niveles entre cultura organizacional y la gestión comunitaria en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura Ugel N° 09.

De la tabla 8 y figura 5, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de cultura organizacional y gestión comunitaria, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 81% de los docentes perciben que cultura organizacional es adecuada en tanto que la gestión comunitaria es buena.

Así mismo el 8% de los docentes perciben que cultura organizacional es aceptable, mientras que gestión comunitaria es buena y el 4% de los docentes perciben que la cultura organizacional es inadecuada, mientras que gestión comunitaria es regular.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa y directa entre la gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014

H_g: Existe relación significativa y directa entre la gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Tabla 9

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión educativa y cultura organizacional

			Correlaciones	
			Cultura Organizacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 9, podemos concluir que: existe relación significativa entre la gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,750). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014

H₁: Existe relación significativa y directa entre cultura organizacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014

Tabla 10

Grado de correlación y nivel de significación entre entre la cultura organizacional y gestión institucional

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 10, podemos concluir que existe relación moderada entre la cultura organizacional y gestión institucional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,539). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional gestión pedagógica en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

H₂: Existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014

Tabla 11

Grado de correlación y nivel de significación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica.

		Correlaciones		
		Cultura Organizacional	Gestión Pedagógica	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,653**	
		N	,000	
		N	78	
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 11, podemos concluir que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,653). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014

H₃: Existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y cultura organizacional

		Correlaciones	
		Cultura Organizacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,698**
		N	.
		N	78
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	78
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	.
		N	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 12, podemos concluir que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,698). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 4

H₀: No existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y la gestión comunitaria en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

H₄: Existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y la gestión comunitaria en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre entre la cultura organizacional y la gestión comunitaria.

		Correlaciones	
		Cultura Organizacional	Gestión Comunitaria
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación 1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.
		N	78
	Gestión Comunitaria	Coeficiente de correlación ,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 13, podemos concluir que: existe relación moderada entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,543). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional la cultura organizacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio, y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y la variable: y gestión educativa.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,750). Al respecto Libero (2011), con su tesis titulada “*Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca*”, presentada para optar el grado de maestría en la Universidad Nacional de Colombia, Concluyó que: Las organizaciones son sistemas formados por personas, quienes cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global, experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente. El Bienestar laboral y la cultura Organizacional son términos que se refieren a las percepciones, actos, actitudes de los individuos que en su ámbito laboral, a nivel individual y colectivo se desempeñan y establecen diferentes dinámicas relacionales. Por ello los anteriores conceptos integran variables como: valores, estructura, comunicación, ritos, creencias, códigos, simbologías, toma de decisiones, ambiente laboral, sentido de pertenencia, entre otros. Por otro lado tenemos a Fernández (2016), en su tesis titulada *Gestión educativa y práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del cantón Huaquillas provincia de El Oro Ecuador*, tuvo como objetivo Determina la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del

Cantón Huaquillas provincia de El Oro en Ecuador. Enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y tipo descriptivo. La población estuvo conformada por los 44 docentes de la unidad educativa y los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, uno para cada variable. Se concluyó que existe una correlación positiva media (Pearson 0.531, p valor 0.000) entre la gestión educativa y la práctica docente en la Unidad Educativa de estudio. Los resultados mostraron un óptimo nivel de la gestión educativa (puntaje 2.15 sobre 3 posibles) y un adecuado nivel de la práctica docente (puntaje 2.55 sobre 3 posibles).

Con referencia a la primera Hipótesis específica, también los resultados según la prueba de correlación de Spearman indican que existe una moderada relación entre la cultura organizacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,539). Relacionado con la variable y dimensión tenemos a Martínez (2015), En su tesis titulada La evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa en el Colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel de Bachillerato en el periodo lectivo 2013-2014, Cantón, Quito-Ecuador, tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona la evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa en el Colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel de Bachillerato en el periodo lectivo 2013-2014, Cantón, Quito-Ecuador. Enfoque cuantitativo, descriptivo, utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de la evaluación de la gestión administrativa y la calidad educativa. A través del muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 22 docentes, 304 estudiantes y 17 administrativos de la Institución Educativa Militar, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario. Se logró determinar de qué manera se relaciona la evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa en el Colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel de Bachillerato, en el periodo lectivo 2013-2014, Cantón-Quito-Ecuador. Concluyéndose que entre ambas variables existe una correlación e influencia significativa de acuerdo al coeficiente de spearman.

Respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados según la prueba de

correlación de Spearman, indican que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,653). Al respecto de la gestión pedagógica referimos a Elera (2010), en su tesis Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao, Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, el propósito del estudio fue identificar la relación existente entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional. En la muestra participaron un total de 148 alumnos de 5º de secundaria y sus padres, y el total de docentes, a quienes se les aplicó una encuesta para recoger sus percepciones respecto a las variables mencionadas. Del tratamiento estadístico concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, señala que existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo, comprobándose las hipótesis. 40 Frente a los resultados señalados manifiesta que no es suficiente desarrollar el proceso de planificación de la gestión institucional a nivel de elaboración de los proyectos institucionales, así como tampoco es suficiente la planificación pedagógica, sino que los instrumentos de gestión serán eficaces cuando los docentes trabajen en la dirección de alcanzar los objetivos propuestos. Recalcando que tales instrumentos deben ser materia de evaluación periódica por los actores educativos con la visión puesta en la mejora de la calidad del servicio que se ofrece a la comunidad. Por otro lado Flores (2017), en su tesis titulada La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra - Lima – 2016, tuvo como objetivo determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra, Lima durante el año 2016. Investigación de tipo básica, es de nivel descriptivo y asume el diseño

correlacional. La muestra estuvo conformada por 275 personas, conformada por dos directivos, tres administrativos, 40 Docentes, 150 Estudiantes del 4to y 5to año de secundaria y 80 padres de familia de la mencionada institución, tamaño muestral elegido de forma intencional no probabilística. Aplica dos instrumentos: un cuestionario para medir la variable gestión educativa, que consta de 30 ítems y mide las dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y la gestión comunitaria; otro cuestionario para medir la variable del desempeño docente, que consta de 28 ítems y mide las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se Concluyó que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, y alcanza un nivel de 0.837.

Ayábar (2013), en su investigación *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, la población está constituida por docentes de la Institución educativa Privada “Santa Isabel de Hungría”, Cercado de Lima, que suman un total de 44 docentes, se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado en 46 ítems, concluyó que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que el R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa. De acuerdo a los resultados señala que es necesario coordinar actividades conjuntas, para que los directivos y los docentes puedan tener una participación conjunta en la toma de decisiones de carácter pedagógica, con miras para el cumplimiento de los objetivos de la IIEE.

Sobre la tercera hipótesis específica, los resultados según la prueba de correlación de Spearman, indican existe una relación significativa entre la cultura

organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,698). Acerca de la gestión administrativa Salinas (2012), en su tesis Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011 Ecuador, tuvo como objetivo mejorar la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, existió la necesidad de realizar un trabajo de investigación que abarque el tema mencionado; para lo cual se tomó como muestra a una de las instituciones educativas más representativa de la provincia de Tungurahua, como es el Colegio Nacional Experimental Ambato. Enfoque predominantemente cualitativo. Para esta investigación se involucró a: directivos, docentes, estudiantes del Colegio Experimental Ambato, y se apoyó en técnicas de recolección de datos como encuestas. Se aplicó la guía de evaluación del desempeño docente para conocer fortalezas y debilidades de la labor de los profesores y tomar decisiones. Se plantea una alternativa de solución donde se vinculan la variable 42 independiente (gestión administrativa) con la variable dependiente (desempeño de los docentes). Llegando a la conclusión que: el nivel de la gestión administrativa de la institución debe mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los componentes de la comunidad educativa. Existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato como se puede concluir luego del análisis del estudio de campo y de la verificación de la hipótesis. El nivel de la gestión administrativa de la institución debe renovar lo que conllevará a mejorar el desempeño de todos los componentes. El desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato no está claramente identificado. Hay la necesidad de plantear alternativas de solución a la problemática del impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato.

En relación a la cuarta hipótesis específica, los resultados según la prueba de correlación de Spearman, indican existe una moderada relación entre la cultura organizacional y la gestión comunitaria en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,543). Al respecto

Roca (2012), en su tesis titulada *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho*, tuvo como propósito determinar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho. Nivel correlacional con diseño transversal. La muestra fue de 100 docentes y 240 estudiantes seleccionados de manera sistemática. La técnica fue la encuesta y los instrumentos, la escala de cultura organizacional y escala de comunicación interna. Los resultados de la investigación determinaron que, el 59% de docentes señalan que la comunicación interna en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es ineficaz y su cultura organizacional desfavorable (58%). En conclusión, al 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. -- Palabras claves: Comunicación interna, clima organizacional, estudiantes, docentes.

V. Conclusiones

Primera

De la hipótesis general planteada en nuestro trabajo de investigación podemos concluir que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,750).

Segunda

De acuerdo a los resultados de la primera hipótesis específica podemos apreciar que existe relación moderada entre la cultura organizacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,539).

Tercera

De acuerdo a los resultados de la segunda hipótesis específica podemos apreciar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,653).

Cuarta

De acuerdo a los resultados de la tercera hipótesis específica podemos apreciar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,698).

Quinta

De acuerdo a los resultados de la cuarta hipótesis específica podemos apreciar que existe una relación moderada entre la cultura organizacional y la gestión comunitaria en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,543).

VI. Recomendaciones

Primera

Es necesario seguir fortaleciendo la cultura organizacional dentro del marco de la gestión educativa no solo en cada una de las instituciones educativas objetos de estudio; sino en todas las demás. Ya que la identificación con la cultura organizacional propia de una institución, hace que sus integrantes se sientan realmente parte de ella, tengan metas y visiones en común y se esfuercen por lograrlos.

Segunda

Es necesario continuar profundizando los procesos de gestión institucional con la participación de las autoridades de la comunidad en el marco de los valores que enmarca la cultura organizacional de cada institución educativa.

Tercera

Involucrar a los padres de familia en la gestión pedagógica de las instituciones educativas, formular propuestas pedagógicas acordes a su realidad y cultura organizacional, ya que ellos son también parte integrante de las escuelas.

Cuarta

Mantener esta estrecha relación entre cultura organizacional y gestión administrativa, involucrando de manera más activa a los padres de familia y pobladores de la comunidad en la formulación y desarrollo de proyectos en las escuelas.

Quinta

Es necesario profundizar la participación de la escuela en la comunidad, a través de sus diversas actividades y/o proyectos, que logren la participación de la comunidad en su conjunto; ya que en su gran mayoría comparte las mismas creencias, costumbres (supuestos básicos) que conforman la cultura organizacional de la escuela.

VII. Referencias

- Aguirre, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. España: Ariel.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Perú: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Antúnez, S. (1998). *Cuadernos de Educación*. España: Editorial Horsori.
- Biale, S. y Neubert, J. (2005). *La biblioteca escolar en la gestión educativa..* Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentina.
- Bolívar, A. (1999). *Cómo mejorar los centros educativos, didáctica y organización escolar*. España: Síntesis Educación.
- Burgos, N. y Peña, C. (1997). *El proyecto institucional, un puente entre la teoría y la práctica*. Argentina: Ediciones Colihue SRL.
- Cassasus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B*. Italia: Unesco.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw – Hill
- Contreras, J. (2010). *Significados que los actores escolares y sociales le atribuyen a la participación ciudadana en los procesos de gestión educativa que se realizan en el distrito escolar Santa Rosa de Copán*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- De la Torre, C. (2007). *El malestar docente: un fenómeno internacional*. Revista Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo.
- Delgado, L. (2009). *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque Compañía de María en Bogotá*. (Tesis de Doctorado).

Universidad de Granada, Colombia.

Díaz, D. y Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, Perú.

Espeza, F. (2008). *Perfil profesional de los directores en la Administración de la UGEL Huancayo*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Los Andes – Huancayo, Perú.

Fischman, D. (2004). *Cuando el liderazgo no es suficiente*. Perú: Universidad de ciencias aplicadas.

García, J. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada Baja California*. (Tesis de Maestría). Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo, México.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México: Mc Graw-Hill.

Harf, R. y Azzerboni, D. (2008). *Conduciendo la Escuela*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.

Jahuir, R. (2001). *Participación comunitaria en la gestión educativa*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Simón, Bolivia.

Jordán, J. (1996). *Propuestas de educación intercultural para profesores*. España: CEAC.

Libero, A. (2011). *Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del*

Cauca. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

López, A. (2005). *Percepciones de los directores respecto a la importancia y aplicabilidad de las actuales normas de gestión Educativa un estudio en los centros educativos públicos del distrito de Huaral*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Marconi, J. (2012). *Gestión educativa (Educational management)*. Recuperado el 24 de agosto del 2014 de: <http://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa2.shtml>

Maza, Y. (2014). *Propuesta de acciones para la calidad educativa de Guatemala: propuesta educativa guatemalteca*. Guatemala: Kindle Edition.

Ministerio de Educación de Perú – MINEDU (2011). *Manual de Directores*. Perú: Lance Gráfico SAC.

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia (2005). *Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional*. Colombia: Autor.

Pozner, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Argentina: IIPE

Quinteros, N. y Rentería, Luis. (2009). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Schein, E. (1992). *Niveles de la cultura organizacional*. México: Prentice Hall.

Schein, E. (2008). *La cultura empresarial y liderazgo*. España: Plaza & Janes.

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Editorial Progreso SA de CV

Unesco (2000). *Gestión educativa estratégica*. Autor.

Uribe, I. (2003). *Aplicación de cultura organizacional y cultura de calidad en la Preparatoria N° 23*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, España.

Vacas, F. (2011). *Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la Institución Educativa Pública "Dos de Mayo" de Pacarisca Distrito de Yanama, Provincia de Yungay Región Ancash*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" Lambayeque, Perú.

Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Vásquez, M. (2010). *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A.: una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

Vergara, J. (1989). *La cultura organizacional en una institución de educación superior*. (Tesis Doctoral). Universidad Simón Bolívar, Venezuela.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Var	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala Valoración
¿Cuál es la relación entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura – UGEL 09 – 2014?	Determinar la relación que existe entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.	Existe relación entre gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.	CULTURA ORGANIZACIONAL	Artefactos	Tecnología	1 - 10	Siempre = 5 Casi siempre =4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
					Proceso		
					Conductas		
				Valores Aceptados y Declarados	Estrategias	11 - 24	
					Filosofías		
					Objetivos		
				Supuestos Básicos	Normas	25 - 31	
					Creencias		
					Percepciones		
			Pensamientos y sentimientos				
¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y gestión institucional en la Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014?	Identificar la relación entre cultura organizacional y gestión institucional en la Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.	Existe relación positiva entre cultura organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.	GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión Institucional	Toma de decisiones	1 - 10	
					Cambio e innovación		
					Liderazgo		
				Gestión Pedagógica	Investigación	11 - 23	
					Currículo		
					Supervisión		
					Evaluación		
				Gestión Administrativa	Planeación	24 - 34	
					Organización		
					Ejecución		
				Gestión Comunitaria	Control	35 - 40	
					Proyección comunal		
				Participación de la comunidad			

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

HOJA DE PREGUNTAS PARA DIRECTORES

La presente encuesta es anónima, tiene por finalidad recoger información para conocer la forma como se realiza la gestión en su Institución Educativa. Por ello rogaría que responda con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario. Agradezco su gran apoyo y generosidad para responder las preguntas de la encuesta.

Por favor, lee cada pregunta detenidamente, revise todas las opciones y elija la respuesta que prefieras marcando con una X el casillero que mejor responda tu percepción de la gestión educativa, de acuerdo a la escala valorativa que te mostramos en el cuadro.

CATEGORÍAS	CÓDIGO	VALORACIÓN
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

N°	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	S	CS	AV	CN	N
01	El personal directivo y el resto de responsables se muestran comprometidos en la gestión de la calidad.					
02	Demuestra apertura a las nuevas ideas que le presentan y las considera al momento de tomar decisiones.					
03	Cumple con sus funciones demostrando aprecio por los valores universales y culturales de cada individuo.					
04	Los maestros comparten la misión y visión de la institución, trabajando día a día para lograrlas.					
05	Promueve el liderazgo de otros miembros de la organización.					
06	Involucra la participación del resto del colectivo en la determinación de objetivos y metas					
07	El Equipo Directivo elige responsables eficaces para el desarrollo de cada proceso organizativo en la vida del centro.					
08	Maneja la solución de conflictos a través del respeto mutuo y el diálogo.					
09	Ejercerá liderazgo académico, organizativo -administrativo y social dentro de la comunidad escolar.					
10	Las instalaciones del edificio escolar son dignas y colaboran en el desarrollo integral del alumnado.					
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	S	CS	AV	CN	N

11	El director y los maestros promueven su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.					
12	En la planificación curricular incorporan modificaciones de acuerdo al avance de las mismas.					
13	Es importante estar atento a los cambios educativos en el entorno para adaptarlos en la planificación curricular.					
14	La capacitación y entrenamiento docente hace la diferencia entre instituciones educativas del estado.					
15	Los docentes demuestran un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.					
16	Los docentes planifican sus clases considerando alternativas que toman en cuenta la diversidad de sus estudiantes.					
17	Las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.					
18	La evaluación curricular valora el proceso concreto de enseñanza aprendizaje para conservarlo, modificarlo o sustituirlo.					
19	Se asiste con puntualidad y se aprovecha óptimamente el tiempo dedicado a la enseñanza.					
20	Los docentes demuestran capacidad crítica para la mejora de su desempeño a partir de un concepto positivo de sí mismos y de su trabajo.					
21	Evalúa constantemente el desempeño de los maestros y les proporciona sugerencias o comentarios al respecto.					
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.					
23	La evaluación anual de resultados introduce modificaciones en la planificación y estrategias preestablecidas.					
	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	S	CS	AV	CN	N
24	La comunidad escolar comparte una visión de futuro, planea sus estrategias, metas y actividades y, cumple con lo que ella misma se fija.					
25	En la planificación utiliza procedimientos racionales con actividades y acciones previstas para alcanzar determinados objetivos.					
26	El logro de los objetivos y fines de la institución educativa tiene relación con el mantenimiento eficaz de los recursos educativos.					
27	El personal directivo, docente y de apoyo trabaja como un equipo integrado, con intereses afines y metas comunes.					

28	En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo.					
29	Existen desavenencias y controversias entre grupos e individuos en su centro de trabajo.					
30	Considera "al trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.					
31	La escuela mejora constantemente las condiciones de su infraestructura para llevar a cabo eficazmente sus labores.					
32	Hace corresponder la asignación de responsabilidades con sus necesidades y con la capacitación pertinente.					
33	Los recursos recaudados por la institución se utilizan adecuadamente en función de la mejora de los servicios que se ofrecen.					
34	En la gestión del potencial humano es importante seleccionar y contratar correctamente a los docentes y personal administrativo.					
	GESTIÓN COMUNITARIA	S	CS	AV	CN	N
35	Los padres de familia están organizados y participan en las tareas educativas con los docentes.					
36	Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los padres de familia.					
37	La comunidad escolar participa en una red de intercambio con otras comunidades escolares para fortalecer la mejora de la práctica docente.					
38	La comunidad escolar da conocimiento de sus avances y logros de los propósitos educativos a la comunidad que le rodea.					
39	En la escuela se favorece el conocimiento y valoración de nuestra realidad intercultural.					
40	La escuela incentiva el cuidado de la salud, el aprecio por el arte y la preservación del ambiente.					

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

HOJA DE PREGUNTAS PARA DIRECTORES

La presente encuesta es anónima, tiene por finalidad recoger información para conocer la forma como se realiza la cultura organizacional en su Institución Educativa. Por ello rogaría que responda con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario. Agradezco su gran apoyo y generosidad para responder las preguntas de la encuesta.

Por favor, lee cada pregunta detenidamente, revisa todas las opciones y elige la respuesta que prefieras marcando con una X el casillero que mejor responda tu percepción de la cultura organizacional, de acuerdo a la escala valorativa que te mostramos en el cuadro.

CATEGORÍAS	CÓDIGO	VALORACIÓN
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

N°	DIMENSIÓN: Artefactos	S	CS	AV	CN	N
01	Cuando se incorporan nuevas tecnologías producen cambios positivos en las funciones y responsabilidades de los docentes.					
02	La tecnología que utiliza el colegio está acorde con las necesidades que se plantean en el PEI.					
03	La buena imagen de la Institución es un factor que crea expectativa para ser parte del colegio.					
04	El docente tiene la posibilidad de tomar decisiones individualmente o en grupo para solucionar los problemas.					
05	Los docentes participan activamente cuando hay reuniones o trabajo en grupo en el área que pertenecen.					
06	Considera usted importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.					
07	Los docentes se preocupan por la conformación de grupos de trabajo para el desarrollo de las actividades.					
08	La asignación de tareas por comisiones permite al docente una mayor identificación con la IE.					

09	El docente siente satisfacción por la forma como su director controla y hace seguimiento de su trabajo.					
10	En el colegio los docentes ejecutan y programan acciones que buscan el bienestar y desarrollo profesional.					
	DIMENSIÓN 2: Valores aceptados y declarados	S	CS	AV	CN	N
11	Se podría considerar que los docentes y los padres de familia son los principales pilares de esta organización.					
12	La estructura que tiene el colegio es apropiada para alcanzar las estrategias que determinan los directivos.					
13	La estructura genera cambio en las funciones y responsabilidades entre los docentes.					
14	Los docentes sienten que el director delega funciones de modo que puedan actuar por sí mismas.					
15	Los planteamientos filosóficos, misión, visión y objetivos del colegio son compartidos por los docentes.					
16	Se perciben relaciones de amistad, compañerismo y apoyo entre compañeros de trabajo.					
17	Se percibe un acto de amistad entre todos los docentes en el desempeño del trabajo pedagógico.					
18	El docente al colaborar con su trabajo en el logro de sus objetivos del colegio siente que satisface sus necesidades personales y profesionales.					
19	Las actividades que se realizan con el fin de reconocer el desempeño y esfuerzo de los docentes son del agrado de los mismos.					
20	El personal percibe cuando su director evalúa y verifica, corrigiendo y enseñando a hacer mejor la labor.					
21	La estructura del colegio, sus normas y procedimientos permiten brindar un ambiente de trabajo agradable para los docentes.					
22	Los docentes cumplen adecuadamente en elaborar el reglamento interno utilizando las normas.					
23	Se cumple con lo establecido dentro de su reglamento interno del colegio.					
24	El personal docente considera para que el colegio funcione en forma correcta y sea eficiente se debe respetar el reglamento interno.					
	DIMENSIÓN 3: Supuestos básicos	S	CS	AV	CN	N
25	Se debe tomar en cuenta los valores, mitos, creencias y costumbres del colegio para un buen desempeño laboral.					

26	Será necesario que los docentes consideren los elementos culturales de su zona en su trabajo educativo.					
27	Considera que el colegio debe mantener vivas sus creencias y costumbres para no perder su identidad.					
28	El grado de autonomía que posee los jefes de áreas para tomar decisiones inherentes a sus departamentos es alto.					
29	En el momento de vincularse al colegio las mayores expectativas son la estabilidad laboral y la posibilidad de aprender de ella.					
30	El conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos deben ser tomados en cuenta por los integrantes de la IE.					
31	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionaría la pérdida de valores ya adquiridos.					

Confiabilidad de la variable Gestion Educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	159,63	227,275	,092	,949
VAR00002	159,40	226,869	,120	,948
VAR00003	159,50	229,224	,055	,948
VAR00004	159,47	233,982	-,107	,950
VAR00005	160,07	231,720	-,041	,951
VAR00006	159,73	221,444	,635	,942
VAR00007	159,73	221,444	,635	,942
VAR00008	159,70	220,907	,631	,942
VAR00009	159,73	221,513	,560	,942
VAR00010	159,60	218,110	,708	,941
VAR00011	159,63	218,171	,731	,941
VAR00012	159,73	217,099	,640	,942
VAR00013	159,67	220,092	,730	,941
VAR00014	159,63	221,275	,709	,942
VAR00015	159,63	216,930	,802	,941
VAR00016	159,57	219,978	,724	,941
VAR00017	159,53	220,189	,683	,942
VAR00018	159,53	217,913	,678	,941

VAR00019	159,60	217,145	,699	,941
VAR00020	159,67	217,126	,749	,941
VAR00021	159,67	216,368	,728	,941
VAR00022	159,60	220,662	,628	,942
VAR00023	159,67	214,437	,826	,940
VAR00024	159,67	214,989	,798	,940
VAR00025	159,67	218,644	,734	,941
VAR00026	159,67	219,885	,744	,941
VAR00027	159,67	219,540	,767	,941
VAR00028	159,63	218,930	,766	,941
VAR00029	159,60	220,455	,726	,942
VAR00030	159,60	221,697	,566	,942
VAR00031	159,53	221,085	,562	,942
VAR00032	159,67	220,920	,599	,942
VAR00033	159,63	220,171	,616	,942
VAR00034	159,60	221,697	,566	,942
VAR00035	159,67	221,333	,648	,942
VAR00036	159,67	218,989	,647	,942
VAR00037	159,60	219,214	,647	,942
VAR00038	159,67	215,057	,740	,941
VAR00039	159,67	220,023	,544	,942
VAR00040	159,70	218,700	,632	,942

Confiabilidad de la variable clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	31

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	119,53	208,809	,937	,906
VAR00002	119,57	209,840	,918	,906
VAR00003	119,53	209,775	,900	,907
VAR00004	119,50	213,569	,889	,908
VAR00005	119,60	215,214	,901	,908
VAR00006	119,50	214,121	,865	,908
VAR00007	119,47	214,533	,827	,908
VAR00008	119,50	213,017	,868	,908
VAR00009	119,53	210,602	,836	,907
VAR00010	119,53	211,223	,845	,907
VAR00011	119,53	209,775	,900	,907
VAR00012	119,63	211,206	,728	,909
VAR00013	119,47	231,154	,079	,921
VAR00014	119,50	227,017	,197	,919
VAR00015	119,67	222,023	,378	,915
VAR00016	119,23	229,564	,163	,918

VAR00017	119,63	222,171	,405	,914
VAR00018	119,43	228,461	,183	,918
VAR00019	119,57	233,426	,032	,921
VAR00020	119,50	229,569	,178	,918
VAR00021	119,13	240,395	-,200	,922
VAR00022	119,90	236,093	-,042	,921
VAR00023	119,50	216,603	,549	,912
VAR00024	119,37	228,654	,178	,918
VAR00025	119,50	224,328	,576	,912
VAR00026	119,47	224,189	,778	,912
VAR00027	119,53	225,844	,790	,912
VAR00028	119,60	226,248	,779	,912
VAR00029	119,57	223,289	,789	,911
VAR00030	119,60	223,283	,749	,911
VAR00031	119,40	232,386	,107	,918

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

N°	DIMENSIONES /ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Artefactos							
1	Cuando se incorporan nuevas tecnologías producen cambios positivos en las funciones y responsabilidades de los docentes.	✓		✓		✓		
2	La tecnología que utiliza el colegio está acorde con las necesidades que se plantean en el PEI.	✗		✓		✗		
3	La buena imagen de la Institución es un factor que crea expectativa para ser parte del colegio.	✗		✗		✓		
4	El docente tiene la posibilidad de tomar decisiones individualmente o en grupo para solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
5	Los docente participan activamente cuando hay reuniones o trabajo en grupo en el área que pertenecen.	✓		✓		✗		
6	Considera usted importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.	✓		✗		✗		
7	Los docentes se preocupan por la conformación de grupos de trabajo para el desarrollo de las actividades.	✓		✓		✗		
8	La asignación de tareas por comisiones permite al docente una mayor identificación con la IE.	✗		✓		✗		
9	El docente siente satisfacción por la forma como su director controla y hace seguimiento de su trabajo.	✓		✓		✗		
10	En el colegio los docentes ejecutan y programan acciones que buscan el bienestar y desarrollo profesional.	✓		✗		✓		
	DIMENSIÓN 2: Valores aceptados y declarados							
11	Se podría considerar que los docentes y los padres de familia son los principales pilares de esta organización.	✓		✗		✗		

12	La estructura orgánica que tiene el colegio es la apropiada para alcanzar las metas que determinan los directivos.	✓		✗		✓	
13	La estructura orgánica genera cambios en las funciones y responsabilidades entre los docentes.	✓		✓		✓	
14	Los docentes sienten que el director delega funciones de modo que puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓	
15	Los planteamientos filosóficos, misión, visión y objetivos del colegio son compartidos por los docentes.	✓		✓		✓	
16	Se perciben relaciones de amistad, compañerismo y apoyo entre compañeros de trabajo.	✗		✓		✓	
17	Se percibe un acto de amistad entre todos los docentes en el desempeño del trabajo pedagógico.	✓		✓		✗	
18	El docente al colaborar con su trabajo en el logro de sus objetivos del colegio siente que satisface sus necesidades personales y profesionales.	✓		✓		✗	
19	Las actividades que se realizan con el fin de reconocer el desempeño y esfuerzo de los docentes son del agrado de los mismos.	✓		✓		✓	
20	El personal percibe cuando su director evalúa y verifica, corrigiendo y enseñando a hacer mejor la labor.	✓		✗		✓	
21	La estructura del colegio, sus normas y procedimientos permiten brindar un ambiente de trabajo agradable para los docentes.	✓		✗		✓	
22	Los docentes cumplen adecuadamente en elaborar el reglamento interno utilizando las normas.	✓		✗		✗	
23	Se cumple con lo establecido dentro de su reglamento interno del colegio.	✓		✓		✓	
24	El personal docente considera para que el colegio funcione en forma correcta y sea eficiente se debe respetar el reglamento interno.	✗		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Supuestos básicos						

25	Se debe tomar en cuenta los valores, mitos, creencias y costumbres del colegio para un buen desempeño laboral.	X		X		X	
26	Será necesario que los docentes consideren los elementos culturales de su zona en su trabajo educativo.	X		X		X	
27	Considera que el colegio debe mantener vivas sus creencias y costumbres para no perder su identidad.	X		X		X	
28	El grado de autonomía que posee los jefes de áreas para tomar decisiones inherentes a sus departamentos es alto.	X		X		X	
29	En el momento de vincularse al colegio las mayores expectativas son la estabilidad laboral y la posibilidad de aprender de ella.	X		X		X	
30	El conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos deben ser tomados en cuenta por los integrantes de la IE.	X		X		X	
31	Ignorar los valores esenciales que rigen la IE ocasionaría la pérdida de valores ya adquiridos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr/Mg..... LUNA SANTOS ANGEL DNI: 11795257

Especialidad del evaluador: MG EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

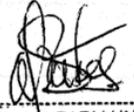
¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

..... de..... de 2014


.....
MG. ANGEL QNZARI LUNA SANTOS
CPP: 0215595256

Firma del experto informante

Especialidad

	intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.						
12	En la planificación curricular incorporan modificaciones de acuerdo al avance de las mismas.	X		X		X	
13	Es importante estar atento a los cambios educativos en el entorno para adaptarlos en la planificación curricular.	X		X		X	
14	La capacitación y entrenamiento docente hace la diferencia entre instituciones educativas del estado.	X		X		X	
15	Los docentes demuestran un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.	X		X		X	
16	Los docentes planifican sus clases considerando alternativas que toman en cuenta la diversidad de sus estudiantes.	X		X		X	
17	Las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.	X		X		X	
18	La evaluación curricular valora el proceso concreto de enseñanza aprendizaje para conservarlo, modificarlo o sustituirlo.	X		X		X	
19	Se asiste con puntualidad y se aprovecha óptimamente el tiempo dedicado a la enseñanza.	X		X		X	
20	Los docentes demuestran capacidad crítica para la mejora de su desempeño a partir de un concepto positivo de sí mismos y de su trabajo.	X		X		X	
21	Evalúa constantemente el desempeño de los maestros y les proporciona sugerencias o comentarios al respecto.	X		X		X	
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.	X		X		X	
23	La evaluación anual de resultados introduce modificaciones en la planificación y estrategias preestablecidas.	X		X		X	

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA							
24	La comunidad escolar comparte una visión de futuro, planea sus estrategias, metas y actividades y, cumple con lo que ella misma se fija.	X		X		X	
25	En la planificación utiliza procedimientos racionales con actividades y acciones previstas para alcanzar determinados objetivos.	X		X		X	
26	El logro de los objetivos y fines de la institución educativa tiene relación con el mantenimiento eficaz de los recursos educativos.	X		X		X	
27	El personal directivo, docente y de apoyo trabaja como un equipo integrado, con intereses afines y metas comunes.	X		X		X	
28	En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo.	X		X		X	
29	Existen desavenencias y controversias entre grupos e individuos en su centro de trabajo.	X		X		X	
30	Considera "al trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.	X		X		X	
31	La escuela mejora constantemente las condiciones de su infraestructura para llevar a cabo eficazmente sus labores.	X		X		X	
32	Hace corresponder la asignación de responsabilidades con sus necesidades y con la capacitación pertinente.	X		X		X	
33	Los recursos recaudados por la institución se utilizan adecuadamente en función de la mejora de los servicios que se ofrecen.	X		X		X	
34	En la gestión del potencial humano es importante seleccionar y contratar correctamente a los docentes y personal administrativo.	X		X		X	

GESTIÓN COMUNITARIA							
35	Los padres de familia están organizados y participan en las tareas educativas con los docentes.	X		X		X	
36	Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los padres de familia.	X		X		X	
37	La comunidad escolar participa en una red de intercambio con otras comunidades escolares para fortalecer la mejora de la práctica docente.	X		X		X	
38	La comunidad escolar da conocimiento de sus avances y logros de los propósitos educativos a la comunidad que le rodea.	X		X		X	
39	En la escuela se favorece el conocimiento y valoración de nuestra realidad intercultural.	X		X		X	
40	La escuela incentiva el cuidado de la salud, el aprecio por el arte y la preservación del ambiente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr/Mg. ANGEL LUNA SANTOS DNI: 15595255

Especialidad del evaluador: MG. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

..... de de 2014



 MG. ANGEL ONZARI LUNA SANTOS
 DNI: 15595255
 Firma del experto informante
 Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Artefactos							
1	Cuando se incorporan nuevas tecnologías producen cambios positivos en las funciones y responsabilidades de los docentes.	/		/		/		
2	La tecnología que utiliza el colegio está acorde con las necesidades que se plantean en el PEI.	/		/		/		
3	La buena imagen de la Institución es un factor que crea expectativa para ser parte del colegio.	/		/		/		
4	El docente tiene la posibilidad de tomar decisiones individualmente o en grupo para solucionar los problemas.	/		/		/		
5	Los docente participan activamente cuando hay reuniones o trabajo en grupo en el área que pertenecen.	/		/		/		
6	Considera usted importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.	/		/		/		
7	Los docentes se preocupan por la conformación de grupos de trabajo para el desarrollo de las actividades.	/		/		/		
8	La asignación de tareas por comisiones permite al docente una mayor identificación con la IE.	/		/		/		
9	El docente siente satisfacción por la forma como su director controla y hace seguimiento de su trabajo.	/		/		/		
10	En el colegio los docentes ejecutan y programan acciones que buscan el bienestar y desarrollo profesional.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Valores aceptados y declarados							
11	Se podría considerar que los docentes y los padres de familia son los principales pilares de esta organización.	/		/		/		

12	La estructura orgánica que tiene el colegio es la apropiada para alcanzar las metas que determinan los directivos.	/		/		/		
13	La estructura orgánica genera cambios en las funciones y responsabilidades entre los docentes.	/		/		/		
14	Los docentes sienten que el director delega funciones de modo que puedan actuar por sí mismas.	/		/		/		
15	Los planteamientos filosóficos, misión, visión y objetivos del colegio son compartidos por los docentes.	/		/		/		
16	Se perciben relaciones de amistad, compañerismo y apoyo entre compañeros de trabajo.	/		/		/		
17	Se percibe un acto de amistad entre todos los docentes en el desempeño del trabajo pedagógico.	/		/		/		
18	El docente al colaborar con su trabajo en el logro de sus objetivos del colegio siente que satisface sus necesidades personales y profesionales.	/		/		/		
19	Las actividades que se realizan con el fin de reconocer el desempeño y esfuerzo de los docentes son del agrado de los mismos.	/		/		/		
20	El personal percibe cuando su director evalúa y verifica, corrigiendo y enseñando a hacer mejor la labor.	/		/		/		
21	La estructura del colegio, sus normas y procedimientos permiten brindar un ambiente de trabajo agradable para los docentes.	/		/		/		
22	Los docentes cumplen adecuadamente en elaborar el reglamento interno utilizando las normas.	/		/		/		
23	Se cumple con lo establecido dentro de su reglamento interno del colegio.	/		/		/		
24	El personal docente considera para que el colegio funcione en forma correcta y sea eficiente se debe respetar el reglamento interno.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Supuestos básicos							

25	Se debe tomar en cuenta los valores, mitos, creencias y costumbres del colegio para un buen desempeño laboral.	/		/		/	
26	Será necesario que los docentes consideren los elementos culturales de su zona en su trabajo educativo.	/		/		/	
27	Considera que el colegio debe mantener vivas sus creencias y costumbres para no perder su identidad.	/		/		/	
28	El grado de autonomía que posee los jefes de áreas para tomar decisiones inherentes a sus departamentos es alto.	/		/		/	
29	En el momento de vincularse al colegio las mayores expectativas son la estabilidad laboral y la posibilidad de aprender de ella.	/		/		/	
30	El conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos deben ser tomados en cuenta por los integrantes de la IE.	/		/		/	
31	Ignorar los valores esenciales que rigen la IE ocasionaría la pérdida de valores ya adquiridos.	/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Clarida ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional							
1	El personal directivo y el resto de responsables están implicados en la gestión de la calidad.	/		/		/		
2	Demuestra apertura a las nuevas ideas que le presentan y las considera al momento de tomar decisiones.	/		/		/		
3	Cumple con sus funciones demostrando aprecio por los valores universales y culturales de cada individuo.	/		/		/		
4	Los maestros comparten la misión y visión de la institución, trabajando día a día para lograrlas.	/		/		/		
5	Promueve el liderazgo de otros miembros de la organización.	/		/		/		
6	Involucra al resto del colectivo en la determinación de objetivos y metas	/		/		/		
7	El Equipo Directivo elige responsables eficaces para el desarrollo de cada proceso organizativo en la vida del centro.	/		/		/		
8	Maneja la solución de conflictos a través del respeto mutuo y el diálogo.	/		/		/		
9	Ejerce liderazgo académico, organizativo-administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.	/		/		/		
10	Las instalaciones del edificio escolar son dignas y colaboran en el desarrollo integral del alumnado.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Gestión Pedagógica							
11	El director y los maestros promueven su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.	/		/		/		
12	La planificación curricular incorpora modificaciones en el tiempo y flexible.	/		/		/		
13	Es importante estar atento a los cambios educativos en el entorno para adaptarlos en la planificación curricular.	/		/		/		
14	La capacitación y entrenamiento docente hace la diferencia entre instituciones educativas del estado.	/		/		/		
15	Los docentes demuestran un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes,	/		/		/		

	programas y contenidos.						
16	Los docentes planifican sus clases considerando alternativas que toman en cuenta la diversidad de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
17	Las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.	✓		✓		✓	
18	La evaluación curricular valora el proceso concreto de enseñanza aprendizaje para conservarlo, modificarlo o sustituirlo.	✓		✓		✓	
19	Se asiste con puntualidad y se aprovecha óptimamente el tiempo dedicado a la enseñanza.	✓		✓		✓	
20	Los docentes demuestran capacidad crítica para la mejora de su desempeño a partir de un concepto positivo de sí mismos y de su trabajo.	✓		✓		✓	
21	Evalúa constantemente el desempeño de los maestros y les proporciona sugerencias o comentarios al respecto.	✓		✓		✓	
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.	✓		✓		✓	
23	La evaluación anual de resultados introduce modificaciones en el PAT.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Gestión Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No
24	La comunidad escolar comparte una visión de futuro, planea sus estrategias, metas y actividades y, cumple con lo que ella misma se fija.	✓		✓		✓	
25	En la planificación utiliza procedimientos racionales con actividades y acciones previstas para alcanzar determinados objetivos.	✓		✓		✓	
26	El logro de los objetivos y fines de la institución educativa tiene relación con el mantenimiento eficaz de los recursos educativos.	✓		✓		✓	
27	El personal directivo, docente y de apoyo trabaja como un equipo integrado, con intereses afines y metas comunes.	✓		✓		✓	
28	En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Existen desavenencias y controversias entre grupos e individuos en su centro de trabajo.	✓		✓		✓	
30	Considera "al trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.	✓		✓		✓	
31	La escuela mejora las condiciones de su infraestructura material, para llevar a cabo eficazmente sus labores.	✓		✓		✓	
32	Hace corresponder la asignación de responsabilidades con sus necesidades y con la capacitación pertinente.	✓		✓		✓	
33	Los recursos recaudados por la institución se utilizan adecuadamente en función						

	de la mejora de los servicios que se ofrecen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	En la gestión del potencial humano es importante seleccionar y contratar correctamente a los docentes y personal administrativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No
35	Los padres de familia están organizados y participan en las tareas educativas con los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los padres de familia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	La comunidad escolar participa en una red de intercambio con otras comunidades escolares para fortalecer la mejora de la práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	La comunidad escolar rinde cuentas y difunde a la sociedad los avances de su desempeño en el logro de los propósitos educativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	En la escuela se favorece el conocimiento y valoración de nuestra realidad intercultural.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	La escuela incentiva el cuidado de la salud, el aprecio por el arte y la preservación del ambiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Morillo Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Doctor en adm. de la educación

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

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

...31...de...10...del 2014.



Dr. John Morillo Flores
Docente de Investigación Científica

 U.N.E. - U.C.V
Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Artefactos							
1	Cuando se incorporan nuevas tecnologías producen cambios positivos en las funciones y responsabilidades de los docentes.	✓		✓		✓		
2	La tecnología que utiliza el colegio está acorde con las necesidades que se plantean en el PEI.	✓		✓		✓		
3	La buena imagen de la Institución es un factor que crea expectativa para ser parte del colegio.	✓		✓		✓		
4	El docente tiene la posibilidad de tomar decisiones individualmente o en grupo para solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
5	Los docente participan activamente cuando hay reuniones o trabajo en grupo en el área que pertenecen.	✓		✓		✓		
6	Considera usted importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se preocupan por la conformación de grupos de trabajo para el desarrollo de las actividades.	✓		✓		✓		
8	La asignación de tareas por comisiones permite al docente una mayor identificación con la IE.	✓		✓		✓		
9	El docente siente satisfacción por la forma como su director controla y hace seguimiento de su trabajo.	✓		✓		✓		
10	En el colegio los docentes ejecutan y programan acciones que buscan el bienestar y desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Valores aceptados y declarados							
11	Se podría considerar que los docentes y los padres de familia son los principales pilares de esta organización.	✓		✓		✓		

12	La estructura orgánica que tiene el colegio es la apropiada para alcanzar las metas que determinan los directivos.	✓		✓		✓		
13	La estructura orgánica genera cambios en las funciones y responsabilidades entre los docentes.	✓		✓		✓		
14	Los docentes sienten que el director delega funciones de modo que puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
15	Los planteamientos filosóficos, misión, visión y objetivos del colegio son compartidos por los docentes.	✓		✓		✓		
16	Se perciben relaciones de amistad, compañerismo y apoyo entre compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Se percibe un acto de amistad entre todos los docentes en el desempeño del trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
18	El docente al colaborar con su trabajo en el logro de sus objetivos del colegio siente que satisface sus necesidades personales y profesionales.	✓		✓		✓		
19	Las actividades que se realizan con el fin de reconocer el desempeño y esfuerzo de los docentes son del agrado de los mismos.	✓		✓		✓		
20	El personal percibe cuando su director evalúa y verifica, corrigiendo y enseñando a hacer mejor la labor.	✓		✓		✓		
21	La estructura del colegio, sus normas y procedimientos permiten brindar un ambiente de trabajo agradable para los docentes.	✓		✓		✓		
22	Los docentes cumplen adecuadamente en elaborar el reglamento interno utilizando las normas.	✓		✓		✓		
23	Se cumple con lo establecido dentro de su reglamento interno del colegio.	✓		✓		✓		
24	El personal docente considera para que el colegio funcione en forma correcta y sea eficiente se debe respetar el reglamento interno.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Supuestos básicos							

25	Se debe tomar en cuenta los valores, mitos, creencias y costumbres del colegio para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓	
26	Será necesario que los docentes consideren los elementos culturales de su zona en su trabajo educativo.	✓		✓		✓	
27	Considera que el colegio debe mantener vivas sus creencias y costumbres para no perder su identidad.	✓		✓		✓	
28	El grado de autonomía que posee los jefes de áreas para tomar decisiones inherentes a sus departamentos es alto.	✓		✓		✓	
29	En el momento de vincularse al colegio las mayores expectativas son la estabilidad laboral y la posibilidad de aprender de ella.	✓		✓		✓	
30	El conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos deben ser tomados en cuenta por los integrantes de la IE.	✓		✓		✓	
31	Ignorar los valores esenciales que rigen la IE ocasionaría la pérdida de valores ya adquiridos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALCAS ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo - Docencia e investigación universitaria

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

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

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

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

26 de 10 del 2014.



Noel Alcas Zapata
Mg METODÓLOGO

U.C.V.

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Clarida ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional								
1	El personal directivo y el resto de responsables están implicados en la gestión de la calidad.	✓		✓		✓		
2	Demuestra apertura a las nuevas ideas que le presentan y las considera al momento de tomar decisiones.	✓		✓		✓		
3	Cumple con sus funciones demostrando aprecio por los valores universales y culturales de cada individuo.	✓		✓		✓		
4	Los maestros comparten la misión y visión de la institución, trabajando día a día para lograrlas.	✓		✓		✓		
5	Promueve el liderazgo de otros miembros de la organización.	✓		✓		✓		
6	Involucra al resto del colectivo en la determinación de objetivos y metas	✓		✓		✓		
7	El Equipo Directivo elige responsables eficaces para el desarrollo de cada proceso organizativo en la vida del centro.	✓		✓		✓		
8	Maneja la solución de conflictos a través del respeto mutuo y el diálogo.	✓		✓		✓		
9	Ejerce liderazgo académico, organizativo-administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.	✓		✓		✓		
10	Las instalaciones del edificio escolar son dignas y colaboran en el desarrollo integral del alumnado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión Pedagógica								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director y los maestros promueven su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	La planificación curricular incorpora modificaciones en el tiempo y flexible.	✓		✓		✓		
13	Es importante estar atento a los cambios educativos en el entorno para adaptarlos en la planificación curricular.	✓		✓		✓		
14	La capacitación y entrenamiento docente hace la diferencia entre instituciones educativas del estado.	✓		✓		✓		
15	Los docentes demuestran un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes,	✓		✓		✓		

	programas y contenidos.						
16	Los docentes planifican sus clases considerando alternativas que toman en cuenta la diversidad de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
17	Las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.	✓		✓		✓	
18	La evaluación curricular valora el proceso concreto de enseñanza aprendizaje para conservarlo, modificarlo o sustituirlo.	✓		✓		✓	
19	Se asiste con puntualidad y se aprovecha óptimamente el tiempo dedicado a la enseñanza.	✓		✓		✓	
20	Los docentes demuestran capacidad crítica para la mejora de su desempeño a partir de un concepto positivo de sí mismos y de su trabajo.	✓		✓		✓	
21	Evalúa constantemente el desempeño de los maestros y les proporciona sugerencias o comentarios al respecto.	✓		✓		✓	
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.	✓		✓		✓	
23	La evaluación anual de resultados introduce modificaciones en el PAT.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Gestión Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No
24	La comunidad escolar comparte una visión de futuro, planea sus estrategias, metas y actividades y, cumple con lo que ella misma se fija.	✓		✓		✓	
25	En la planificación utiliza procedimientos racionales con actividades y acciones previstas para alcanzar determinados objetivos.	✓		✓		✓	
26	El logro de los objetivos y fines de la institución educativa tiene relación con el mantenimiento eficaz de los recursos educativos.	✓		✓		✓	
27	El personal directivo, docente y de apoyo trabaja como un equipo integrado, con intereses afines y metas comunes.	✓		✓		✓	
28	En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Existen desavenencias y controversias entre grupos e individuos en su centro de trabajo.	✓		✓		✓	
30	Considera "al trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.	✓		✓		✓	
31	La escuela mejora las condiciones de su infraestructura material, para llevar a cabo eficazmente sus labores.	✓		✓		✓	
32	Hace corresponder la asignación de responsabilidades con sus necesidades y con la capacitación pertinente.	✓		✓		✓	
33	Los recursos recaudados por la institución se utilizan adecuadamente en función	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALCÉS ZAPATA NOEL DNI: 06167282.....

Especialidad del validador: Metodólogo - Docencia e investigación universitaria.....

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

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

26.de.10del 2014.



 Noel Alcés Zapata
 Mg METODÓLOGO
 U.C.V.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	Artefactos								Valores Aceptados y Declarados														Supuestos Básicos								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3
6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	1	3	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	2	5	2	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	3	5	2	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	1	4	3	2	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
21	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
25	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1	2	5	3	4	5	5	2	5	4	4	4	3	3	3	5

Artículo Científico

Gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014

Benavente Villafuerte Aurelia Reina

Romero Osorio María Elena

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014, de enfoque cuantitativo, tipo básica, se utilizaron cuestionarios para el recojo e información, los cuales fueron sometidos a confiabilidad y validez, siendo los resultados favorables a su aplicación. La muestra estuvo constituida por 78 directores de las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura. Los resultados evidencian que existe alta relación positiva y estadísticamente significativa con un $Rho = ,750$, frente al $p < 0,05$.

Palabras claves: Cultura Organizacional y Gestión Educativa

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between educational management and organizational culture in rural educational institutions in the province of Huaura UGEL N ° 09 - 2014, with a quantitative approach, basic type, questionnaires were used for the collection and information, which were submitted to reliability and validity, the results being favorable to its application. The sample consisted of 78 directors of rural educational institutions in the province of Huaura. The results show that there is a high positive and statistically significant relationship with $Rho = .750$, compared to $p < .05$.

Keywords: Organizational Culture and Educational Management

Introducción

La gestión educativa si bien es una disciplina que no tiene muchos años en su aplicación ha tomado fuerza considerable en relación a la organización educativa proporcionada por el estado y las instituciones particulares. Es notorio observar y escuchar a nivel internacional que la educación ha cobrado un lugar preponderante dentro de las políticas de estado, haciendo en algunos caso de principal atención dado que de ello deviene el desarrollo y sostén de su sociedad, en países como el nuestro todavía se arrastra una deuda histórica, por el hecho de que no se da a la educación el sitio que se merece, por lo que vemos en nuestro medio todavía grandes desajustes con el tema educativo a pesar de que los gobiernos dicen tener principal preocupación por mejorar el sistema educativo.

Por otro lado la investigación está orientada a evidenciar la percepción que se tiene acerca de la cultura organizacional en las instituciones educativas, entendiéndose que es de mucha importancia para el funcionamiento adecuado y eficiente de una institución estar anclada en una eficiente cultura organizacional, entendida esta como el lugar donde se comparten una serie de tradiciones y concepciones que deben confluir para poder logra una institución con identidad y legitimidad, sabiéndose además que en relación a las organizaciones educativas de nuestro entorno no siempre las relaciones inter sujet Por otro lado la

investigación está orientada a evidenciar la percepción que se tiene acerca de la cultura organizacional en las instituciones educativas, entendiéndose que es de mucha importancia para el funcionamiento adecuado y eficiente de una institución estar anclada en una eficiente cultura organizacional, entendida esta como el lugar donde se comparten una serie de tradiciones y concepciones que deben confluir para poder lograr una institución con identidad y legitimidad, sabiéndose además que en relación a las organizaciones educativas de nuestro entorno no siempre las relaciones inter sujetos es la mejor, por lo que es menester ver cuáles son las características situaciones más preponderantes. es la mejor, por lo que es menester ver cuáles son las características situaciones más preponderantes.

Antecedentes del Problema

Libero (2011), con su tesis titulada "*Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca*", presentada para optar el grado de maestría en la Universidad Nacional de Colombia, manifestó que: Las organizaciones son sistemas formados por personas, quienes cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global, experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente. El Bienestar laboral y la cultura Organizacional son términos que se refieren a las percepciones, actos, actitudes de los individuos que en su ámbito laboral, a nivel individual y colectivo se desempeñan y establecen diferentes dinámicas relacionales. Por ello los anteriores conceptos integran variables como: valores, estructura, comunicación, ritos, creencias, códigos, simbologías, toma de decisiones, ambiente laboral, sentido de pertenencia, entre otros.

Ayábar (2013), en su investigación *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, la población está constituida por docentes de la Institución educativa Privada "Santa Isabel de Hungría", Cercado de Lima, que

suman un total de 44 docentes, se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado en 46 ítems, concluyó que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza 38 se rechaza H_0 , por lo que el R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa. De acuerdo a los resultados señala que es necesario coordinar actividades conjuntas, para que los directivos y los docentes puedan tener una participación conjunta en la toma de decisiones de carácter pedagógica, con miras para el cumplimiento de los objetivos de la IIEE.

Revisión de la Literatura

Bases teóricas de la variable Gestión Educativa

Definición de la variable gestión educativa

Según Unesco (2000), en el congreso educativo efectuado en Venezuela sobre la gestión educativa manifestó que la gestión educativa debe desarrollarse de manera integral es decir se deben poner énfasis en el contexto interno y externo de la institución educativa con una tendencia de aperturar toda la comunidad con la intención de recibir aporte de ideas de desarrollo que redundará en la obtención de los resultados a conseguir.

Alvarado (2006) nos señala que la gestión educativa es la agrupación de una serie de técnicas que se emplea para regir a una institución educativa de tal manera que se emplee de manera imaginativa y total, que a su vez esta guie a los gestores a tener un buen juicio para tomar decisiones y tener ahínco en su afán por acrecentar el nivel de calidad educativa, con el propósito de complacer los requerimientos personales y grupales de naturaleza educativa, cultural y económica de un grupo en específico.

Dimensiones de la variable Gestión Educativa

Para el presente trabajo de investigación respecto a la variable en estudio se consideró las dimensiones de Alvarado (2006), quien en su texto Gestión Educativa: enfoques y procesos; categoriza a la Gestión Educativa en cuatro dimensiones:

Primera dimensión: Gestión Institucional

El MINEDU (2011) señala a la Gestión Institucional como una dimensión que propone un ambiente para la organización y el estudio de hechos que son referidos a dichos aspectos del esqueleto institucional que dicho sea de paso en cada centro educativo se ofrece a aquellos que son pertenecientes a la organización formal, es decir, los organigramas, reparto de labores y la segmentación de faenas, la duración y holgura. Así como también a aquellos que pertenecen a la organización informal, es decir, enlace, modo de establecer una relación y manera en el ejercicio de las prácticas cotidianas y formalidades que identifican a la institución educativa.

En nuestra realidad la gestión institucional cobra trascendencia puesto que viene a representar la estructura orgánica de toda institución educativa sin importar la magnitud de ésta, puesto que con un ordenamiento estructural nos conllevará a desarrollar actividades en forma ordenada y dosificada pendiente de cada necesidad.

Segunda dimensión: Gestión Pedagógica

Para MINEDU (2011) se refiere a la gestión educativa como un conjunto de acciones, es decir, un proceso elemental que describe el día a día tanto de la institución educativa como de sus miembros en este caso se refiere a la enseñanza y aprendizaje. La procreación de este lleva consigo el sentido del curso de la enseñanza, entre otros.

Tercera dimensión: Gestión Administrativa

Para el MINEDU (2011), esa dimensión engloba un conjunto de tareas y técnicas de transporte de recursos dentro de los cuales encontramos una gran variedad entre ellos resaltamos los recursos humanos, materiales, económicos, técnicos, de tiempo, entre otros. Además que se debe tener mucha cautela al momento de manipular la información que en este caso sería en la inspección de la información que mantiene una relación con los individuos que están y/o pertenecen a la institución. Como también parte del control es inspeccionar de manera permanente el cumplimiento de normas e inspección de las funciones.

Como debe entenderse el único fin por el cual se realiza lo antes mencionado es beneficiar los procesos de enseñanza - aprendizaje. El propósito de esta dimensión según MINEDU no es más que armonizar los diferentes intereses ya sea institucionales e individuales.

Cuarta dimensión: Gestión Comunitaria

Además el MINEDU (2012), se refiere a que esta dimensión no es más que el canal y técnica a través de la cual la institución educativa logra relacionarse con la comunidad que como ya se tiene conocimiento es participe, conoce y comprende. De igual manera resalta otra de las tantas relaciones en las que participa la institución, que en este caso es la relación con el entorno social e interinstitucional, dentro de los cuales encontramos a los padres de familia y diferentes entidades como lo son la municipalidad, organizaciones civile, entre otras.

Bases teóricas de la variable Cultura Organizacional

Definición de la variable cultura organizacional

Robbins(2000) refiriéndose a la cultura organizacional dice que es una técnica de conceptos que están repartidos entre aquellos actores que intervienen, y por ende es el encargado de diferencias una de otras. Su cimiento se centra en los valores, creencias y principios que han sido repartidos por los docentes y personajes directivos de la institución, además nos dice que la cultura organizacional nos sirve de sostén a aquellos principios básicos.

Coincidimos con lo manifestado por el autor la cultura organizacional es particular en función al ente, sin embargo, no representa una plantilla a aplicar en similares puesto que se debe atender a las particularidades de cada una de ellas.

Para Aguirre (2009) la cultura organizaciones no es uno sino un conjunto de componentes dinámicos que son específicamente originados y repartidos por los actores pertenecientes a la organización con el fin de lograr cumplir con su cometido, además nos dice que esta clase de componentes dinámicos está conformada por 5 posiciones.

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Para el presente trabajo de investigación respecto a la variable en estudio se consideró las dimensiones de Edgard Schein quien en su texto “Cultura empresarial y liderazgo” (2008) categoriza a la Cultura Organizacional en tres dimensiones:

Primera dimensión: Artefactos

Schein (1992, p.16), manifiesta que: “los artefactos son las estructuras y procesos organizacionales visibles. Incluye el ambiente físico de la organización”.

Segunda dimensión: Valores aceptados y declarados

Schein (1992), nos dice que dentro de la dimensión valores aceptados y declarados están incluidos aspectos como los son las estrategias, objetivos y filosofías que son ratificadas por un procedimiento comunitario colectivo repartido dentro de la organización. La importancia aceptada y manifestada comprende de estatutos y normas de conducta que puede evidenciar racionalización y aspiración.

Tercera dimensión: Supuestos básicos

Schein (1992), nos habla de la dimensión supuestos básicos y nos relata que él las considera como aquellas decisiones que han remediado dilemas de climatización externa o de fusión interna y que con resistencia a reiterarse con renombre llegar a admitirse por los integrantes de la institución y/o organización de manera involuntaria hasta que se asuma como un dogma

Problema

¿Cuál es la relación entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura – UGEL 09 – 2014?

Objetivos

Determinar la relación que existe entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014.

Método

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, método hipotética deductiva, básica, de corte teórica, orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables gestión educativa y cultura organizacional. Los instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron su aplicabilidad., los resultados evidencian que existe una relación existe una relación significativa fuerte y positiva entre gestión educativa y cultura organizacional.

Resultados

Para establecer la relación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman obteniéndose un $Rho = ,750$, concluyendo que existe una relación significativa fuerte y positiva entre gestión educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09.

Tabla 9

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión educativa y cultura organizacional

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Discusión

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional la cultura organizacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio, y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y la variable: y gestión educativa.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas rurales de la UGEL 09 Huaura – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,750). Al respecto Libero (2011), con su tesis titulada “*Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca*”, presentada para optar el grado de maestría en la Universidad Nacional de Colombia, Concluyó que: Las organizaciones son sistemas formados por personas, quienes cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global, experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente. El Bienestar laboral y la cultura Organizacional son términos que se refieren a las percepciones, actos, actitudes de los individuos que en su ámbito laboral, a nivel individual y colectivo se desempeñan y establecen diferentes dinámicas relacionales. Por ello los anteriores conceptos integran variables como: valores, estructura, comunicación, ritos, creencias, códigos, simbologías, toma de decisiones, ambiente laboral, sentido de pertenencia, entre otros. Por otro lado tenemos a Fernández (2016), en su tesis titulada *Gestión educativa y práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del cantón Huaquillas provincia de El Oro Ecuador*, tuvo como objetivo Determina la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Lic. Olga Campoverde del Cantón Huaquillas provincia de El Oro en Ecuador. Enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y tipo descriptivo. La población estuvo conformada por los 44

docentes de la unidad educativa y los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, uno para cada variable. Se concluyó que existe una correlación positiva media (Pearson 0.531, p valor 0.000) entre la gestión educativa y la práctica docente en la Unidad Educativa de estudio. Los resultados mostraron un óptimo nivel de la gestión educativa (puntaje 2.15 sobre 3 posibles) y un adecuado nivel de la práctica docente (puntaje 2.55 sobre 3 posibles).

Referencia Bibliográfica

- Aguirre, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. España: Ariel.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Perú: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Antúñez, S. (1998). *Cuadernos de Educación*. España: Editorial Horsori.
- Biale, S. y Neubert, J. (2005). *La biblioteca escolar en la gestión educativa..* Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentina.
- Bolívar, A. (1999). *Cómo mejorar los centros educativos, didáctica y organización escolar*. España: Síntesis Educación.
- Burgos, N. y Peña, C. (1997). *El proyecto institucional, un puente entre la teoría y la práctica*. Argentina: Ediciones Colihue SRL.
- Cassasus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B*. Italia: Unesco.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw – Hill
- Contreras, J. (2010). *Significados que los actores escolares y sociales le atribuyen a la participación ciudadana en los procesos de gestión educativa que se realizan en el distrito escolar Santa Rosa de Copán*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- De la Torre, C. (2007). *El malestar docente: un fenómeno internacional*. Revista Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo.
- Delgado, L. (2009). *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque Compañía de María en Bogotá*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Granada, Colombia.

- Díaz, D. y Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, Perú.
- Espeza, F. (2008). *Perfil profesional de los directores en la Administración de la UGEL Huancayo*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Los Andes – Huancayo, Perú.
- Fischman, D. (2004). *Cuando el liderazgo no es suficiente*. Perú: Universidad de ciencias aplicadas.
- García, J. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada Baja California*. (Tesis de Maestría). Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo, México.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México: Mc Graw-Hill.
- Harf, R. y Azzerboni, D. (2008). *Conduciendo la Escuela*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- Jahuir, R. (2001). *Participación comunitaria en la gestión educativa*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Simón, Bolivia.
- Jordán, J. (1996). *Propuestas de educación intercultural para profesores*. España: CEAC.
- Libero, A. (2011). *Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- López, A. (2005). *Percepciones de los directores respecto a la importancia y aplicabilidad de las actuales normas de gestión Educativa un estudio en los centros educativos públicos del distrito de Huaral*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Ministerio de Educación de Perú – MINEDU (2011). *Manual de Directores*. Perú: Lance Gráfico SAC.
- Ministerio de Educación Nacional República de Colombia (2005). *Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional*. Colombia: Autor.
- Pozner, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Argentina: IIPE
- Quinteros, N. y Rentería, Luis. (2009). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia*. (Tesis de Maestría).

Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Schein, E. (1992). *Niveles de la cultura organizacional*. México: Prentice Hall.
- Schein, E. (2008). *La cultura empresarial y liderazgo*. España: Plaza & Janes.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Editorial Progreso SA de CV
- Unesco (2000). *Gestión educativa estratégica*. Autor.
- Uribe, I. (2003). *Aplicación de cultura organizacional y cultura de calidad en la Preparatoria N° 23*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, España.
- Vacas, F. (2011). *Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la Institución Educativa Pública "Dos de Mayo" de Pacarisca Distrito de Yanama, Provincia de Yungay Región Ancash*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" Lambayeque, Perú.
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Vásquez, M. (2010). *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A.: una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Vergara, J. (1989). *La cultura organizacional en una institución de educación superior*. (Tesis Doctoral). Universidad Simón Bolívar, Venezuela.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014**, de la estudiante **Romero Osorio María Elena**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 25 de julio del 2018



Firma

Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI: 25514954



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión educativa y cultura organizacional en las
instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura
UGEL N° 09 – 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en administración de la educación

AUTORAS:

Br. Benavente Villafuerte Aurelia Reina

Br. Romero Osorio María Elena

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

Resumen de coincidencias

22%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad... 2%
Trabajo del estudiante
- 2 Entregado a Universidad... 1%
Trabajo del estudiante
- 3 docslide.us 1%
Fuente de Internet
- 4 repositorio.uancy.edu.pe 1%
Fuente de Internet
- 5 pirhua.udep.edu.pe 1%
Fuente de Internet
- 6 repositorio.unsa.edu.pe 1%
Fuente de Internet



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Romero Osorio María Elena
D.N.I. : 15723270
Domicilio : Pj. Morales N° 167 - Huacmay - Huacaya - Lima Prov.
Teléfono : Fijo : Móvil : 966364910
E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : Maestro
Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Romero Osorio María Elena
Benavente Villafuerte Aurelia Perea

Título de la tesis:

Gestión Educativa y Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas Rurales de la Prov. de Huacaya UGEL 09 - 2014.

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 10/08/2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD



ESCUELA DE POSGRADO

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA LA TESIS

MARIA ELENA ROMERO OSORIO

(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N° 15723276

(Número de DNI)

domiciliado (a) en P. Morales N° 167 - Huacmay - Huacaya - Lima Prov.

(Calle / Lote / N° / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2013 del programa: Maestría en Administración de la Educación

(Promoción)

(Nombre del programa)

identificado con el código de matrícula N° 2131020438

(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo culminado la Maestría en Administración de la Educación y habiéndolo ya sustentado, solicito el VISTO BUENO PARA LA TESIS para la obtención del grado.



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, de agosto de 2018

Hora: / Firma:

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Copia de Resolución N° 1430
- b. Copia de Acto de Sustentación
- c. Tesis Anillada
- d. Copia de pantalla y Acta de

TURN IT IN.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 966364910

Email: manaelna_el_69@hotmail.com

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014**, de la estudiante **Benavente Villafuerte Aurelia Reina**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 25 de julio del 2018



Firma

Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI: 25514954



Gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE: Maestra en administración de la educación

AUTORAS:

Br. Benavente Villafuerte Aurelia Reina
Br. Romero Osorio María Flena

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 2 % >
- 2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 1 % >
- 3 docslide.us Fuente de Internet 1 % >
- 4 repositorio.uamv.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 5 pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 6 repositorio.unsa.edu.pe 1 % >



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Benavente Villafuerte Aurelia Feina

D.N.I. : 15759593

Domicilio : Los Pinos III etapa A-8 Huacho - Huacayo - Jirón Prov.

Teléfono : Fijo : Móvil 946576764

E-mail : areina.yuli@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Benavente Villafuerte Aurelia Feina

Romero Osorio María Elena

Título de la tesis:

Gestión Educativa y cultura organizacional en las Instituciones Educativas Rurales de la Prov. de Huacayo UGEL 09 - 2014.

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[x]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[]

Firma : [Signature]

Fecha : 10/08/2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA LA
TESIS



12-19-18

ESCUELA DE POSGRADO

AUREA REINA BENAVENTE VILLAFUERTE con DNI N° 15759593
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Los Pinos III Etapa A-8 Huacho - Huaura - Lima Prov.
(Calle / Lots / Mc. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2013 del programa: Maestría en Administración de la Educación
(Promoción) (Nombre del programa)
identificado con el código de matrícula N° 2131020387
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo culminado la maestría en Administración de la Educación y habiéndolo ya sustentado solicito el VISTO BUENO PARA LA TESIS para la obtención del grado.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, de agosto de 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
09 AGO. 2018
RECIBIDO

[Firma]
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. Copia de Resolución
 - b. Copia de acta de sustentación
 - c. Copia de Hoja Sellada
 - d. Copia de Partidazo y Acta de

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 996576764
Email: aurea_yuli@hotmail.com

TURN IT IN.