



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús.
San Juan de Lurigancho, Lima, 2019**

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

AUTORA:

Br. GAUDY CRISTINA ESPINOZA ALIAGA (ORCID: 0000-0003-3296-8107)

ASESOR:

Mg. Jimmy Orihuela Salazar (ORCID: 0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima– Perú

2019

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi madre, por darme su amor, trabajo y sacrificio, a mi padre por mostrarme su sabiduría y su fuerza por conseguir lo que se quiere, aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento se los debía por ser especial, a mis hijas porque son lo más importante en vida, el pilar por la que sigo creciendo y por demostrarme su amor y apoyo incondicional. A mi esposo, mi hermana, a mi hija grande y mi bebito por estar siempre conmigo.

Agradecimiento

A la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a mis docentes de Maestría quienes me guiaron por la senda académica a cumplir uno de mis principales objetivos.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Gaudy Cristina Espinoza Aliaga, cuyo título es:

“Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. San Juan de Lurigancho. Lima. 2019”.

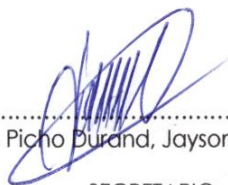
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019



.....
 Mgr. Rivera Arellano, Edith Gissela

PRESIDENTE



.....
 Mgr. Picho Durand, Jayson Denny

SECRETARIO



.....
 Mgr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos

VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerrectorado de Investigación
--	---	--------	--	--	--

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Gaudy Espinoza Aliaga, estudiante del Programa. Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 10725698, con la tesis titulada “Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL, Lima, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha 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 autoplagiada; 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 26 de noviembre de 2019.



Br. Gaudy Espinoza Aliaga.

DNI: 10725698

Índice

	Página
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	24
2.1 Tipo y diseño de investigación	25
2.2 Operacionalización de variables	26
2.3. Población, muestra y muestreo	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimiento	31
2.6 Métodos de análisis de datos	32
2.7 Aspectos éticos	33
III: RESULTADOS	34
IV: DISCUSIÓN	48
V: CONCLUSIONES	51
VI: RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	56
Anexos	63

. Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable desarrollo organizacional	27
Tabla 2: Operacionalización de la variable gestión educativa.	27
Tabla 3: Muestra de los docentes de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL.	28
Tabla 4: Valoración escala desarrollo organizacional	29
Tabla 5: Valoración escala gestión educativa	30
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos desarrollo organizacional y gestión educativa	30
Tabla 7: Confiabilidad encuesta desarrollo organizacional	31
Tabla 8: Confiabilidad encuesta gestión educativa	31
Tabla 9: Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desarrollo organizacional	35
Tabla 10: Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión educativa	36
Tabla 11: Análisis comparativo de desarrollo organizacional	37
Tabla 12: Análisis comparativo de la dimensión institucional	38
Tabla 13: Análisis comparativo de la dimensión gestión administrativa	39
Tabla 14: Análisis comparativo de la dimensión gestión pedagógica	40
Tabla 15: Análisis comparativo de la dimensión comunitaria	41
Tabla 16: Prueba de normalidad de las variables gestión educativa y desarrollo organizacional	42
Tabla 17: Coeficiente de correlación desarrollo organizacional y gestión educativa	43
Tabla 18: Coeficiente de correlación desarrollo organizacional y la dimensión institucional	44
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión administrativa	45
Tabla 20: Coeficiente de correlación entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica	46
Tabla 21: Coeficiente de correlación entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria	47

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Diagrama de porcentajes del desarrollo organizacional	35
Figura 2: Diagrama de porcentajes de variable la gestión educativa	36
Figura 3: Cruce de variables desarrollo organizacional y gestión educativa	37
Figura 4: Cruce de variable desarrollo organizacional y la dimensión institucional	38
Figura 5: Cruce de variable desarrollo organizacional y la dimensión administrativa	39
Figura 6: Cruce de variable desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica	40
Figura 7: Cruce de variable desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria	41

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el Desarrollo Organizacional y su relación con la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.

La población estuvo conformada por 70 docentes de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019, la muestra fue del tipo censal con 70 docentes, en las cuales se han estudiado las variables: Desarrollo Organizacional y Gestión Educativa, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el tipo descriptivo correlacional de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de Desarrollo Organizacional de Yauri y el cuestionario de Gestión Educativa de Morales , ambos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existente entre las variables de estudio, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluyo que existe evidencia significativa para afirmar que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.710 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Desarrollo Organizacional se relaciona con la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019

Palabras clave: *Desarrollo Organizacional, Gestión Educativa, Pedagogía.*

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Organizational Development and its relationship with Educational Management in the I.E. Casablanca of Jesus. SJL. Lime. 2019

The population consisted of 70 teachers of the I.E. Casablanca of Jesus. SJL. Lime. 2019, the sample was of the census type with 70 teachers, in which the variables have been studied: Organizational Development and Educational Management, the method used in the research was the hypothetico-deductive, this research used for its purpose the correlational descriptive type of transactional cut, non-experimental design, quantitative approach, which collected the information in a specific period, which was developed by applying the Yauri Organizational Development questionnaire and the Morales Educational Management questionnaire, both with a Likert scale, which provided information about of the relationship that exists between the study variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that the result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.710 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also found in the high correlation level and the level of bilateral significance is $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: Organizational Development is related to Educational Management in the I.E. Casablanca of Jesus. SJL. Lime. 2019

Keywords: *Organizational development, Educational Management, Pedagogy.*

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo organizacional y la gestión educativa son herramientas estratégicas que promueven los procesos que van a cambiar el accionar de la administración y la organización hacia una mejora continua, presenta consigo características propias que se coordinan con todos los niveles jerárquicos institucionales propulsando el cambio organizacional, a nivel internacional, sobre la realidad problemática del desarrollo organizacional, Garbanzo (2016), de Costa Rica, indica que las nuevas tendencias de gestión en educación permiten eliminar los procesos anteriores de gestión por ser lentos y no dar resultados de mejora educativa, viéndose sus efectos en sus cuadros docentes sin capacitación y en el alumnado .

La organización se vuelve dinámica y está en proceso de cambio continuo hacia el logro de sus objetivos bajo una visión de procesos sistemáticos organizacionales; de igual manera y paralelo con el cambio organizacional, la gestión educativa también conlleva un proceso de cambio, es así que, Arriaga (2015), Cuba, señala que en nuestro entorno educativo actual no se trabajan políticas, ni se gestiona así como las estrategias de implementación de la planificación que corresponde a la organización , supervisión y sin monitoreo de sus resultados , urge un proceso de cambio pero de una manera integral, es decir los cambios son paralelos en todos los niveles organizacionales porque no solo un área cambia , al mejorar y cambiar o desarrollarse la organización también cambian sus resultados y sus impactos en la sociedad o comunidad.

La gestión educativa en el Perú integrada por varios procesos debe en sus pasos de cambio agrupar a todos los actores educativos y hacerlos partícipes del cambio, en la actualidad si bien hay un acercamiento con las APAFA, es mas de carácter administrativo y no educacional, con la proposición de los nuevos cambios en las evaluaciones de un sistema vigesimal a la evaluación de logros, el contexto esta con resistencia, justificada pues no se trata de cambiar las evaluaciones, sino el proceso de aprendizaje en general, al respecto Flores (2018), indica que la educación y su desarrollo han pasado diferentes cambios evolutivos, pero cada entidad educativa los hace suyos y trata de darle un sello individual y no colectivo, con los consiguientes problemas como un deficiente desarrollo organizacional y una gestión educativa.

En la misma forma el Minedu (2014), indica que si bien la educación peruana se ha expandido no ha cumplido su característica de universalidad, es decir educación para todos,

sobre todo en el área rural, la deficiencia de docentes para ejercer y lo más importante los docentes calificados casi no existen para cubrir las plazas rurales, no hay calidad en procesos de gestión y de resultados en educación, se necesita el desarrollo organizacional centrados en el proceso educativo, las instituciones educativas a nivel nacional deben actuar sincronizadamente como organizaciones inteligentes en concordancia con sus planes estratégicos institucionales.

A nivel local en Lima Metropolitana las UGEL tienen más posibilidades de desarrollo por la cercanía con las instancias de supervisión del Minedu, son más accesibles al control y también están con más posibilidades que una UGEL de provincia para acceder a los cursos de capacitación, eso no impide que algunas de ellas estén con deficiente desarrollo y se han quedado estáticas en el tiempo, el liderazgo para el cambio es muy pobre y su rendimiento docente y académico es limitado; al respecto, el autor Valdivia (2008), señala que cada UGEL en el entorno de reforma educacional, participa con criterio propio basados en su experiencia sin tener un desarrollo adecuado, desnaturalizando los procesos normados por la entidad rectora que no supervisa adecuadamente los procesos y no cumpliendo con las metas y objetivos propuestos.

En el desarrollo organizacional el cambio es propulsado por los profesores y sus mandos directivos, en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019, cuando hablamos de cambio, no existe una cultura de cambio y el desarrollo organizacional es muy limitado, no existe un patrón de desarrollo y gestión educativa, la rutina ha ganado al cambio, la mayoría de los docentes se conforman con la planificación decidida y realizan escasos esfuerzos por revertir los bajos índices de calidad educativa, como organización está estancada, no se toma como un modelo de gestión, ni como una estrategia educativa que busca formar a las personas para adaptarse a los nuevos desafíos, el aprendizaje del alumno es colaborativo con el profesor, si este tiene una metodología y pedagogía adecuada el alumno aprende, caso contrario se presenta un desfase del proceso de aprendizaje, esto sucede en la I.E. Casablanca de Jesús; es preciso lograr el cambio hacia cultura del desarrollo y gestión, este tiene que ser continuo y se debe llevar a cabo con la realización de la planificación del ente rector, que se basa en un desarrollo organizacional efectivo. la intención de la presente investigación es diagnosticar los niveles de las variables de estudio de la I.E. Casablanca de Jesús, luego

proponer las estrategias de cambio posibles en la entidad que permitan mejorar la situación actual.

Tomando en consideración las variables del tema de estudio los trabajos previos internacionales, el autor Escudero (2014), realizó el trabajo de investigación titulado como desarrollarse en la organización y la oposición a cambiar en las instituciones de educación, propuso como conclusión general que el desarrollo en la entidad permite adaptarse a la organización con efectividad, en reacción al cambio y a la globalización de la educación con resultados de calidad educativa; de la misma forma el autor Garbanzo (2016) realizó el trabajo de investigación sobre el desarrollarse en la organización y los factores de cambiar en las entidades de educación, propuso como conclusión que existe una relación positiva, es decir a la aceptación de cambiar para mejorar organizacionalmente; Así mismo Calderón (2014), realizó el trabajo de investigación sobre el propuesta de mejora del gerenciamiento planificado en la Institución Educativa Comfamiliar de Cartagena, propuso como conclusión general que: el 75% de los docentes y directivos desconoce el plan estratégico institucional, el 85% de los docentes tienen sobrecarga laboral, el 95% de los directivos no están inmerso en los procesos de desarrollo organizacional.

Aunado a esto Martínez (2016) hizo el estudio del desarrollo de la labor docente y gerenciamiento institucional, México, propuso como conclusión general que existe una correlación .578 entre la experiencia del profesorado y el rendimiento escolar; igualmente Colella (2015) realizó el trabajo de investigación titulado analizando el punto álgido de la gerencia de la entidad, propuso como conclusión general que se observa que no se han diagnosticado las falencias de la calidad por tanto se desconoce en si la problemática particular de cada entidad educativa y gran parte del profesorado no están de acuerdo con el nivel de calidad de su centro laboral. Al respecto, Marín (2017) realizó el trabajo de investigación titulado la gerencia de la participación y administración de la educación Colombia, señala que como resultado se verificaron bajo rendimiento en cuanto a desarrollar la competencia en los alumnos de la educación secundaria, índices superiores al 50% de insuficiencia en las diferentes disciplinas del currículo evidenciando una deficiente calidad educativa; En los mismos términos Torres (2016), realizó la investigación titulada labor de gerencia y excelencia de la educación en las escuelas básicas. Venezuela, el autor propuso como conclusión general que el desempeño gerencial y la gestión educativa en estas

escuelas, se muestran fortalecidas para el desarrollo de estrategia de organización lo que los lleva a tener muy buenos resultados en calidad educativa.

Considerando las variables del tema de estudio los trabajos previos nacionales el autor Aguilar (2017), realizó el trabajo de investigación titulado como desarrollarse en la organización UGEL N°01-UCV, concluye que la posibilidad de Desarrollarse en la Organización fue de nivel Medio; Es así como Valiente (2016), llevo a cabo el estudio del plan de estrategias y desarrollarse como organización UGEL 01. UCV, indica que se estableció la relación entre la planificar estratégicamente y el Desarrollarse en la Organización; De la misma forma Flores (2018) realizó el trabajo de investigación titulado Variaciones en la organización y desarrollarse como entidad, concluye que evidencio la interrelación positivamente elevada entre el cambio organizacional y el desarrollarse en la organización; Igualmente Quispe (2018), realizó el trabajo de investigación titulado gestión pedagógica y mejoramiento educativo UGEL 01. UCV, el autor propuso como conclusión general que se observa una alta correlación entre gestionar la educación y calidad educativa; así mismo, Bastidas (2015), llevo a cabo el estudio del gerenciamiento de la entidad de educación y la labor del profesorado en las instituciones educativas de Huancayo. Universidad Guzmán y Valle. Lima, concluye que se observó una alta relación entre gestionar la educación y desempeño docente.

Sobre las propuestos de teoría de desarrollar la organización, el autor Goikoetxea (2007) indica que el desarrollo del centro educativo altos niveles de eficiencia en el rendimiento escolar; así mismo, señala que es el logro de capacidades educativas y desarrollo de competencias docentes que promueven el cambio organizacional; de igual manera Vargas (2014) indica que es el cambio auspiciado por directivos y docentes previa planificación para mejorar sus resultados en base a cumplimiento de metas y objetivos.

Considerando lo importante de desarrollar la organización Vargas (2014) sostiene que se genera intencionalmente para el cambio en la calidad educativa en forma integral, es decir administrativa, pedagógica y comunitariamente, la importancia del inicio del desarrollo organizacional es vital para la mejorar los procesos educativos y el cumplimiento de su planificación y su operatividad, permite la solución a la problemática, la ejecución de tareas, está comprendida en el aspecto humanístico y comunitario en la entidad, desarrolla

igualmente los procesos tecnológicos mejorando la toma de decisiones, mejorando el recurso humano y a la vez a la organización.

Los instrumentos claves del desarrollar la organización en la educación en opinión del autor Mendoza (2011), indica que se considera como partes importantes el proceso de docencia, basado en la investigación de carácter científico, renovación curricular, empleo de metodología de enseñar y aprender , proyectos para investigar de diferentes disciplinas en relación a las necesidades del conocimiento para socializarlas mejorando el entorno social , estas actividades o instrumentos como se les conoce se relacionan entre sí.

Sobre la oferta del sector para las entidades de educación el autor Morillo (2014), señala que en un entorno complicado de crisis educativa que se viene arrastrando desde tiempos atrás se necesita que la misma entidad educativa genere sus cambios para cambiar a la organización educativa en un accionar continuo que logre la interacción de todos los actores del proceso de cambio estimulando la innovación y creatividad de los actores del proceso educacional , sus resultados se ven reflejados en la mejora que se experimenta en forma paulatina viéndose los resultados en la los niveles de rendimiento académico impartido a su vez que transforma la estructura de la entidad educativa simultáneamente se mejora la efectividad de tal manera que se visualice una entidad inteligente.

Sobre los aspectos de la Globalización y el desarrollar la organización en la Educación el autor Garbanzo (2016), indica que el efecto de la globalización y el cambio tecnológico tienen impacto en la entidad educativa que tiene que cambiar para adaptarse a estos cambios convirtiéndose también en un reto organizacional en su proceso de adaptación ya que la entidad por ser de carácter educativo actúa sobre la formación del alumnado, por tanto la respuesta de la misma tiene que ser efectiva y sólida permitiéndola ser viable , la organización per se no se transforma, son sus recursos humanos grupales o individuales los que le dan el rumbo al cambio y a la adaptación social , no está ligada a la casualidad y las metas se alcanzan en la sumatoria de las acciones y actitudes que van en una solo camino para el logro institucional, estas acciones están condicionadas a los estímulos del entorno dentro y fuera de la entidad, de acuerdo a ello condicionaran su accionar.

En lo que respecta a desarrollar la organización y proyectos educativos el autor Longo (2004) señala que en conjunción con un plan estratégico persigue una transformación planificada para cubrir las demandas de adentro y fuera de la organización, la posibilidad del cambio se da por procesos continuos de mejora basada en la interrelación de sus recursos humanos su accionar posibilita la labor en conjunto genera un flujo de información desarrolla competencias, mejora la relación con sus actores estimulando el ser una entidad inteligente al producir competencias nuevas y creando una base en la experiencia y retroalimentación, los actores tienen que estar imbuidos en la necesidad de cambio y modernidad produciendo resultados que se translucen en la mejora de la educación primero en la persona y después en el grupo, en cierta forma es una concientización grupal de mejora y necesidad de creatividad e innovación para conseguir cambiar con miras a la efectividad como entidad la que se ve propuesta en su visión y misión.

Las Teorías o enfoques del desarrollo organizacional, son sustentadas por el autor López (2016), cita las siguientes teorías: Teoría Humanística. Mayo, se sustenta en los valores de los recursos humanos que dejaron atrás la entidad educativa antigua basada en la tarea y su armazón apoyado en las individualidades, postula la base entre la entidad, la economía y la sociedad; así mismo la Teoría Estructuralista Amitai, se sustenta en los procesos burocráticos, aunando los conceptos antiguos con la corriente de la interacción humanística y actitudinal, trata de relacionar a la entidad con el ambiente que la rodea; de igual manera la Teoría Neoclásica. Drucker es la teoría neoclásica es la entidad antigua transportada al modelo de organización de la actualidad, es ecléctica por que suma las experiencias de las demás teorías de la administración pero las transforma para mejorarla; En ese sentido la Teoría de Restricciones de Goldratt, metodológicamente hablando orienta a la entidad a la consecución de logros basados en la lógica, sistémica y apoyada en procesos continuos de cambio manteniendo un adecuado rumbo organizacional y empresarial, su origen está fundamentada en un entorno fabril, con un propósito definido para lograr cumplir la meta propuesta.

Las dimensiones que explican a la variable desarrollo organizacional, están en relación al instrumento de Yauri del año 2013, designa las siguientes: La dimensión de organización, señala que es una propiedad de carácter laboral educativa, reglamentada por normas y directivas de cumplimiento por sus recursos humanos, sigue una estructura definida per se, lo define como una estructura con reglas específicas creada para conseguir un fin y una meta y es perecedera en el tiempo y lugar, con funciones específicas. También lo define como un conjunto de sistemas con labores diferentes pero complementarias que conllevan a una finalidad común lograda por sus actores y condicionadas a su entorno.

Igualmente la dimensión tecnología indica que se refiera al empleo de tecnología como apoyo a los procesos incluye aparatología y sistemas conjuntamente con procesos, es el empleo de tecnología de punta para mantenerse a la vanguardia y con los adelantos técnicos del día que facilitan la labor; su definición es compleja porque existe tecnología antes y después de los procesos, lo que valida la definición es el empleo oportuno de instrumentos que faciliten la gestión. En ese sentido la dimensión economía explica que comprende la evaluación de lo que necesita el individuo y el empleo de los bienes para suplir esas necesidades. Estudia las variables que controlan la producción su entrega conjuntamente con su consumo y su trayecto, se denota solo a los bienes materiales.

Se considera como la relación entre necesidad y bienestar y los procesos que se dan para ello, en un contexto de mercado; entonces la dimensión innovación expone que son los bienes y servicios de última generación en el entorno mercantil, aplicación de nuevos métodos, abrir mercados, crear cosas nuevas que ayuden a la finalidad que se necesita, va de la mano de la creatividad, ambos son sinérgicos, crear para innovar y mejoraren cualquier campo o mercado. se considera en la innovación radicalizada lo concerniente a tecnología por variación en diseño, en su producción, en su venta o en la calidad del mismo para satisfacer al usuario; aunado a ello la dimensión infraestructura propone que una infraestructura son los componentes que se consideran como indispensables para que una entidad cumpla su labor o un servicio se desenvuelva con efectividad, también se considera como la planta física donde la entidad presta sus servicios, etimológicamente significa infra: debajo y estructura: construcción.

Sobre los postulados de teoría las bases teóricas de la variable gestión en la educación, según el autor Adams (1998) señala que cuando la planificación propuesta logra sus metas va de la mano con una adecuada gestión educativa y desarrollo de competencias; en ese sentido, indica que la gestión es cumplir con lo planificado por la entidad, en educación cumplir con las metas de la entidad; entonces señala que se define el cumplimiento de las metas educativas y el involucramiento de sus actores en todos los niveles. Por ello, indica que se interpreta en relación también con los antecedentes de una entidad educativa, si es que se ha producido un cambio y los resultados estadísticos apoyan esta definición; igualmente señala que la gestión no es un valor universal intrínseco, sino que se trata principalmente de la metodología de evaluación y de los principios y valores epistemológicos sustanciales.

En relación a la importancia de la gestión educativa el autor Jhonatan (2015) es de educar con la adecuada gestión en la educación está ligada a la inversión del estado, con mejores recursos se puede hacer desarrollo, innovación, creatividad, mejor rendimiento, capacitación y desarrollo de competencias, si bien es cierto la inversión no es sinónimo de calidad, lo que produce el cambio son una adecuada planificación y estrategia con los recursos humanos adecuados, la importancia radica en su valor formativo educacional, son los alumnos los hombres del mañana, por tanto un mejor alumno es un mejor recurso a futuro, la sociedad se ve fortalecida con alumnos egresados con una educación de calidad capaces en futuro de cambiar al país.

Para una educación de efectividad el autor Dianne (2014) señala que debe incrementarse todos los componentes de los recursos para gestionar adecuadamente de la educación, pero el tema es que la educación es integral en su conjunto, van concatenados infraestructura, desarrollo de competencias, tecnología, presupuesto, adecuada gestión educativa, adecuada gestión pedagógica, capacitación constante, es decir son una serie de elementos que desarrollan simultáneamente para el logro de las metas educativas propuestas con efectividad y oportunidad, haciendo énfasis en los que forman como son los docentes, ningún actor de este entorno puede quedar rezagado del desarrollo.

Sobre la Garantía de gestionar la educación para todos, el autor Bevenot (2015) indica que el Informe de Seguimiento Mundial 2015 presenta recomendaciones clave:

Acceso sin discriminación, con educación completa a los niños y niñas hasta el 2030, Educación primaria y secundaria gratuita en su totalidad con una mejor inversión del estado, El presupuesto debe cubrir todas las necesidades de formación escolar en todos sus niveles, El aprendizaje debe seguir una línea segura en todos sus niveles con énfasis en la población marginada, Asegurar el estado el enfoque de educación de por vida, Los países deben garantizar que entre el 15 y el 20 por ciento de los presupuestos nacionales se destinen a la educación, Mejorar la cooperación internacional para mejorar el financiamiento y mejores proyectos educativos hasta el 2030.

En relación a la gestión educativa en Latino América el autor Reimers (2019) señala que si bien es cierto existe un auge económico en Latinoamérica, siguen existiendo niveles de pobreza alarmantes también los niveles de analfabetismo se mantienen, ocasionando una comunidad de menores sin acceso a la educación, falta de oportunidades, aprendizaje muy limitado, continuidad en el entorno de pobreza, inclinación a delinquir y al pandillaje. La educación en esta zona geográfica es crítica y la continuidad generacional no tiene mucha diversidad o cambio, se propone la igualdad de oportunidades educativas y sociales.

Analizando la gestión en la educación en el Perú, el autor Kwinten (2017) indica que el país es una radiografía exacta de lo que sucede en Latinoamérica, niveles de pobreza sostenidos en el tiempo, centralización, ausencia de meritocracia, falta de planificación, planes cambiantes con cada cambio de autoridad, bajos sueldos , ausencia de capacitación y en el ámbito rural la problemática es el doble de lo que sucede en las ciudades, según las pruebas Pisa, no salimos de los últimos cinco lugares en rendimiento académico de los 65 países en el mundo, si bien es cierto el cambio y crecimiento económico es sostenido, no varía la asignación presupuestal para el Minedu, la asignación del PBI a la educación no se incrementa y lo que es preocupante en un futuro nuestros cuadros profesionales, técnicos y administrativos serán de mediana y baja calidad.

Sobre las particularidades del Proyecto Educativo Institucional, el Minedu (2014), establece: Tiene que ser un documento de gestión trámite simple, estar disponible y accesible para ser consultado, tiene que contener la información que contribuya a logra lo que se planifica durante el proceso de gestión, este documento es el espejo institucional en todos los procesos, su finalidad está en relación con los actores en coordinación y

oportunidad, Este documento como propiedad tiene que estar permisible al ingreso de modificaciones necesarias.

Las teorías de cómo gestionar la educación de acuerdo con el autor García (2016) señala las siguientes: La Teoría en la referencia a lo moral, todo aquella gestión que se haga debe de estar encuadrada en los principios éticos, para el efecto todos actores en el proceso educativo deben estar centrados en los moral y lo ético de la función pública; en ese sentido, la Teoría en la referencia a lo epistémico, se refiere a la comprensión de lo teórico que sirven para indicar y no como paradigmáticos en el proceso de relaciones para consolidar la entidad de acuerdo a sus necesidades, difiere de los modelos anteriores en que este modelo es de actualización permanente; igualmente la teoría en la referencia a lo pragmático, se refiere al accionar en el momento actual realizando procesos conjuntos para realizarlos, particularmente en educación cuando no se comprende su esencialidad y fundamentación.

Las dimensiones que explican a la variable para gestionar la educación de acuerdo con a las encuestas utilizadas en la presente investigación, se establecen las siguientes dimensiones: Institucional, señala que la gestión educativa presenta diversas particularidades estimadas por su sector que son coincidentes con su accionar, en este escenario los profesores son accesibles a los cambios, aportar con ideas prácticas, innovadoras y ser creativos en la gestión, aquí todos los que componen la entidad deben ceñirse a la normatividad vigente. Es por ello, la dimensión administrativa, se refiere a todas los procesos de empleo de recursos en general mediante estrategias de función y administración apoyadas por la información actual y pasada previo análisis que contribuyen en forma efectiva con la administración y sus decisiones que logre un mejor empleo de recursos con efectividad.

Así mismo, la dimensión pedagógica, es un componente del sistema educativo y está comprendida por las actividades educativas, sus evaluaciones, análisis de resultados, además de supervisar la malla curricular; igualmente la dimensión comunitaria, es la relación de la entidad educativa con su entorno externo, llámese comunidad, sobre todo como intervenir en forma favorable para mejorar el conjunto comunitario, en que aspecto debe apoyar la entidad a la comunidad.

Para la formulación del problema se consideró un problema general bajo la interrogante: ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?; Así mismo para los problemas específicos se identificaron cuatro que se mencionan a continuación: Problema específico 1 se plantea la interrogante ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?; De igual manera, para el problema específico 2 la interrogante ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?; Al mismo tiempo para el problema específico 3 la interrogante ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?, De igual forma para el problema específico 4 la interrogante ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?

Acerca a la Hipótesis General se considera que si existe relación directa y significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; Así mismo en la hipótesis específica 1: Si existe relación directa y significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; Por ello, en la hipótesis específica 2, si existe relación directa y significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; Por lo tanto, en la hipótesis específica 3, si existe relación directa y significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; Igualmente, en la hipótesis específica 4, si existe relación directa y significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.

Sobre la justificación, es teórica según el autor Hernández (2014) señala que es un estándar adoptado para probar que un sistema tiene importancia, generalmente retóricamente, está en relación con la revisión de todos los aspectos teóricos del desarrollar la organización y el gerenciar la educación en relación a su problemática y como esta tiene impacto en los actores educativos de la entidad para primero hacer un diagnóstico e identificar las trabas que se producen; igualmente, la justificación practica se basa en que educar es responsabilidad social en su conjunto, tomando en cuenta este punto de vista, es

imprescindible fomentar la participación social desde la escuela, inculcando valores, compromiso, participación y responsabilidad de todos los componentes del grupo social siendo la entidad educativa en su pleno desarrollo institucional, administrativo pedagógico y comunitario la que contribuye a esa función, para ello se debe fomentar su desarrollo y la gestión en todos sus procesos educativos a fin de ser el eje del cambio social con sus actores y en el impacto social que debe tener ,es práctica por que soluciona la problemática que se suscita entre las variables de estudio, una vez que se tiene el diagnostico situacional se proponen acciones y estrategias que reviertan la situación encontrada con lo que el beneficio es para todos los actores en la entidad, así mismo soluciona el impacto en la comunidad beneficiando a futuro a la sociedad en general.

La justificación metodológica, en el presente estudio se han empleado cuestionarios previamente validados por expertos y que responden a la problemática de ambas variables, además de haberse comprobado su confiabilidad con Cronbach, en sentido general la investigación sigue estrictamente la secuencia metodológica propia de una investigación cualitativa con sus resultados, conclusiones y recomendaciones correspondiente a este enfoque, se emplea también el método hipotéticamente deductivo.

En cuanto al objetivo general se considera: Determinar la relación del desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; Ante eso en los objetivos específicos se consideran: Objetivo Especifico 1 Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; En la misma forma, el objetivo específico 2: Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; igualmente, el objetivo específico: 3, Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; Así mismo, el objetivo específico 4: Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Según Sierra (2007) la investigación es básica, sostiene lo hallado es invariable, empieza observando para obtener una deducción y fines comunes, comienza en lo teórico continuando dentro del y estado proposiciones teóricas.

En cuanto a su nivel, el estudio es Descriptiva, Nassaji (2018) explica que describe y su finalidad es mensurar y conseguir data particular o grupal.

En el mismo nivel es correlacional, Goes, (2016) sostiene que establece la como se relacionan las variables.

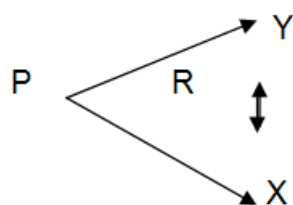
Es hipotético deductivo el método empleado, Shuttelwrod (2018) expresa que es el en principio establecer supuestos o hipótesis comprobándolas en relación con los acontecimientos, valida o descarta las hipótesis.

De acuerdo con el enfoque es cuantitativa, Bhat (2018) sostiene que su cuantifica la data y emplea métodos estadísticos para ello.

Sobre el diseño usado fue el no experimental, Moreno (2014) explica que se estudian en su ambiente natural sin manipular las variables, en donde están y como están.

Sobre el tiempo, es transversal, el autor Mc Gartland. (2016), explica que la data es recogida en un determinado momento de tiempo, ni antes ni después.

El esquema es:



Dónde:

P: Muestra de estudio

X: Desarrollo Organizacional.

Y: Gestión Educativa.

r : Correlación

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1 Variables.

Definición conceptual de la variable desarrollo organizacional.

Según Goikoetxea (2007) el desarrollo organizacional destaca que son los niveles de crecimiento como entidad mejorando sus resultados históricos en base al desarrollo de capacidades. Asimismo, el desarrollo del centro educativo y los niveles de eficiencia en el rendimiento escolar; depende del logro de capacidades educativas y desarrollo de competencias docentes que promueven el cambio organizacional.

Definición operacional de la variable desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional, está caracterizado por sus dimensiones e indicadores, que serán indagados a través de la encuesta a los docentes en sus cinco dimensiones: Tecnología, economía, innovación e infraestructura, con sus respectivos indicadores, sus niveles y sus rangos.

Definición conceptual de la variable gestión educativa.

Según Adams (1998) la gestión educativa, señala que se refiere a la medida en que una entidad de educación, administra efectivamente sus recursos, para conseguir sus metas, cuando la planificación propuesta logra sus metas va de la mano con una adecuada gestión educativa y desarrollo de competencias; es cumplir con lo planificado por la entidad.

Definición operacional de la variable gestión educativa

La gestión educativa, está caracterizado por sus dimensiones e indicadores, que serán indagados a través de la encuesta a los docentes en sus cuatro dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, con sus respectivos indicadores, sus niveles y sus rangos.

2.2.2 Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable desarrollo organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y Rango
Organización	• Planeación y Desarrollo	1 – 8	Siempre (5)	Optimo ([123-165])
Tecnología	• Equipamiento	9 – 14	Casi Siempre (4)	
Economía	• Generación de recursos	15 – 20	Algunas veces (3)	Regular [78-122]
Innovación	• Mejoramiento	21 – 26	Nunca (2)	No optimo [33-77]
Infraestructura	• Modernización	27 - 33.	Casi nunca (1)	

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión educativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Institucional	• Participación docente	1 – 9	Siempre (5)	Aceptable [112-150]
	• Aplicación		Casi Siempre (4)	
Administrativa	• Normatividad	10 – 16	Algunas veces (3)	Medianamente aceptable [1-111]
Pedagógica	• Recursos	17 – 25	Nunca (2)	No aceptable [30-70]
	• Curriculares		Casi nunca (1)	
Comunitaria	• Coordinación	26 - 30	Casi nunca (1)	

2.3. Población, muestra y muestreo.

2.3.1 Población.

La población constó de 70 docentes de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019. Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) indican que son las personas sujetas a estudio y con características propias

Tabla 3

Muestra de los docentes de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL.

Nivel	Nro de Docentes
Inicial	15
Primaria	25
Secundaria	30
Total	70

2.3.2 Muestra:

La muestra es de tipo censal por que la población y la muestra son iguales, debido a ello no se establece como muestra y muestreo, es no probabilístico intencionado en el que las personas son seleccionadas por su disponibilidad, no por criterio estadístico. La población se estableció como censal pues toma todo el conjunto y todos sus componentes se consideran como muestra, por tanto no existe muestra ni muestreo.

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

2.4.1 Técnica.

De Aguiar (2016) explica que son los métodos de obtención de la data. Se utilizó como técnica de conjunción de datos la encuesta, señala que se consigue la data de la muestra empleando un formato previamente establecido que contiene las preguntas sobre lo que se necesita investigar.

2.4.2 Instrumentos:

El instrumento utilizado fue el cuestionario; al respecto, Canals (2017) sostiene que es un formato previo que contiene dimensiones e indicadores en relación a un estudio específico. Saket (2015) explica que la escala de Likert consiste en unas tres o más respuestas para la encuesta, es por ello politómicas.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable desarrollo organizacional

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir desarrollo organizacional.
Autor:	Magno Alberto Yauri Huilca
Adaptado por:	Instrumento original
Lugar:	San Juan de Lurigancho, Lima, Perú
Fecha de aplicación:	Junio de 2019
Objetivo:	Determinar la relación entre desarrollo organizacional y gestión educativa
Administrado a:	Personal docente
Tiempo:	60 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	Instrumento aplicado en grupos.

Tabla 4

Valoración de la escala de desarrollo organizacional

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Casi nunca

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir gestión educativa.
Autor:	Morales y Morales
Adaptado por:	Instrumento original

Lugar:	San Juan de Lurigancho, Lima, Perú
Fecha de aplicación:	Junio de 2019
Objetivo:	Determinar la relación entre desarrollo organizacional y gestión educativa
Administrado a:	Personal docente
Tiempo:	60 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	Instrumento aplicado en grupos.

Tabla 5

Valoración de gestión educativa

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Casi nunca

Validez de los instrumentos.

Las preguntas se comprenden fácilmente. Los cuestionarios sobre desarrollo organizacional y gestión educativa, se presentaron a juicio de expertos, los cuales realizan la validez de los instrumentos en relación a: Pertinencia: Las preguntas guardan relación con la teoría. Relevancia: La pregunta guarda relación con la dimensión que le corresponde. Claridad: Las preguntas se comprenden fácilmente.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos desarrollo organizacional y gestión educativa

Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
Dra.	Yolanda Josefina Huayta Franco	Aplicable
Mgtr.	Rommel Lizandro Crispín	Aplicable
Mgtr.	Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicable

Los instrumentos desarrollo organizacional y gestión educativa fueron validados por juicio de expertos y de acuerdo a la tabla 6, el dictamen obtenido es que los instrumentos son aplicables a la muestra de estudio.

Confiabilidad del Instrumento

El nivel de confiabilidad de los instrumento de investigación, se midieron mediante la aplicación del estadístico de fiabilidad de alfa de Cronbach (prueba piloto) aplicada a 30 individuos las respuestas son iguales, teniendo en cuenta que se utilizó un cuestionario con respuestas politómicas, para procesarlos en el SPSS Versión 26.0.

Tabla 7

Confiabilidad del Instrumento de desarrollo organizacional.

Encuesta	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desarrollo Organizacional	0, 882	33

Fuente: Prueba piloto

Observándose que el Alfa de Cronbach es 0.882, señala que el cuestionario tiene alta confiabilidad.

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento de gestión educativa

Encuesta	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión Educativa	0, 888	30

Fuente: Prueba piloto

Observándose que el Alfa de Cronbach es 0.888, señala que el cuestionario tiene alta confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Para emplear los cuestionarios en los 70 docentes de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019, Lima, en dos grupos de 20y un grupo de 30, hasta terminar, se tomara en cuenta el tiempo de disponibilidad de los docentes, específicamente el horario será de 8.00 am a 9 am, para ello se les reunirá en la sala de profesores de la entidad, previamente se les hará un

proceso de inducción sobre el cuestionario y el porqué de su aplicación, los tiempos empleados en cada sesión será de 45 minutos y de 3 días hábiles.

2.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva

Emplea la reducción de grandes datos para dar valores que describen lo buscado, señalando sus características y a la vez los da también en tablas y gráficos.

Estadística Inferencial.

La contrastación de las hipótesis se realizó aplicando el estadístico Rho de Spearman debido a que las variables desarrollo organizacional y la gestión educativa se encontraron en escala ordinal y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Formulación de la hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL, Lima, 2019.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL, Lima, 2019.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%, lo cual significa que existe una relación significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL, Lima, 2019.

Regla de decisión:

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar Ho

El nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar H_0

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación positiva, altamente significativa y directamente proporcional, entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general

Prueba estadística

La prueba estadística se realizó empleando el estadístico inferencial rho de Spearman, utilizando la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

2.7. Aspectos éticos

Rufino (2019) indica que a los integrantes de la muestra se les da inducción sobre la encuesta, explicándoles que es anónima, sin exponer su identidad, así como la posibilidad de no generar problemas legales y que los resultados son específicamente empleados para completar la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de la investigación:

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desarrollo organizacional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
No óptimo	3	4,3
Regular	39	55,7
Óptimo	28	40,0
Total	70	100,0

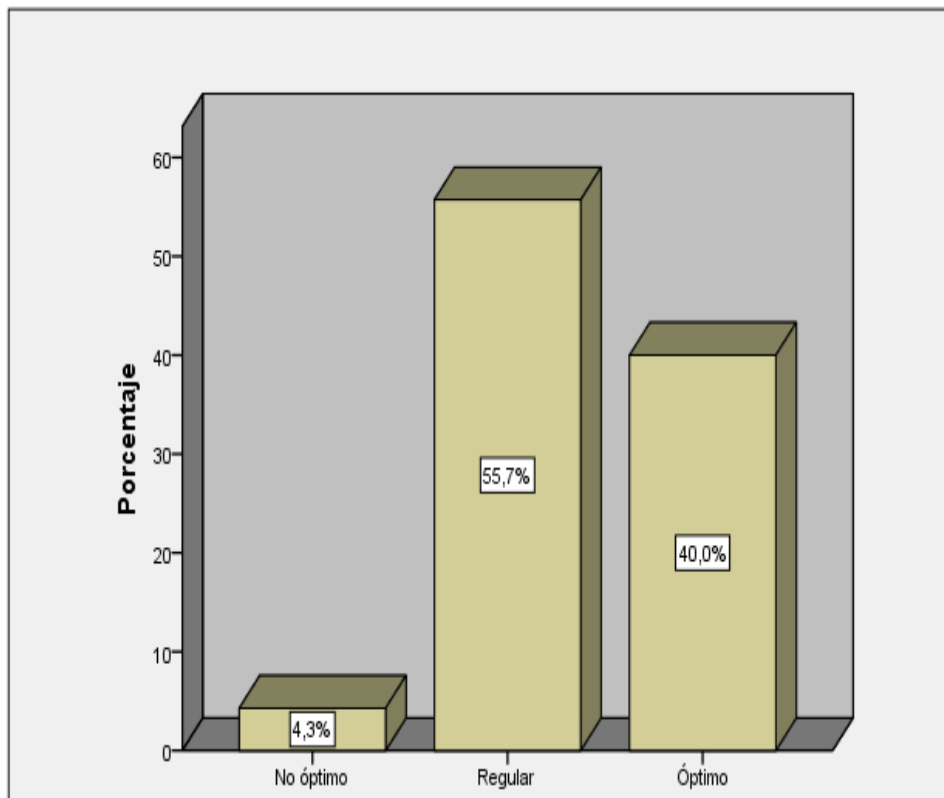


Figura 1. Diagrama de porcentajes del desarrollo organizacional

Interpretación

En la tabla 9 y figura 1; se distingue que a opinión de los encuestados que la variable desarrollo organizacional se encuentra en 55,7% de regular, mientras que el 40,0% opina que dicha variable está considerada como óptimo, y solo el 4,3% dice que no es óptimo.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión educativa

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
No aceptable	4	5,7
Medianamente aceptable	41	58,6
Aceptable	25	35,7
Total	70	100,0

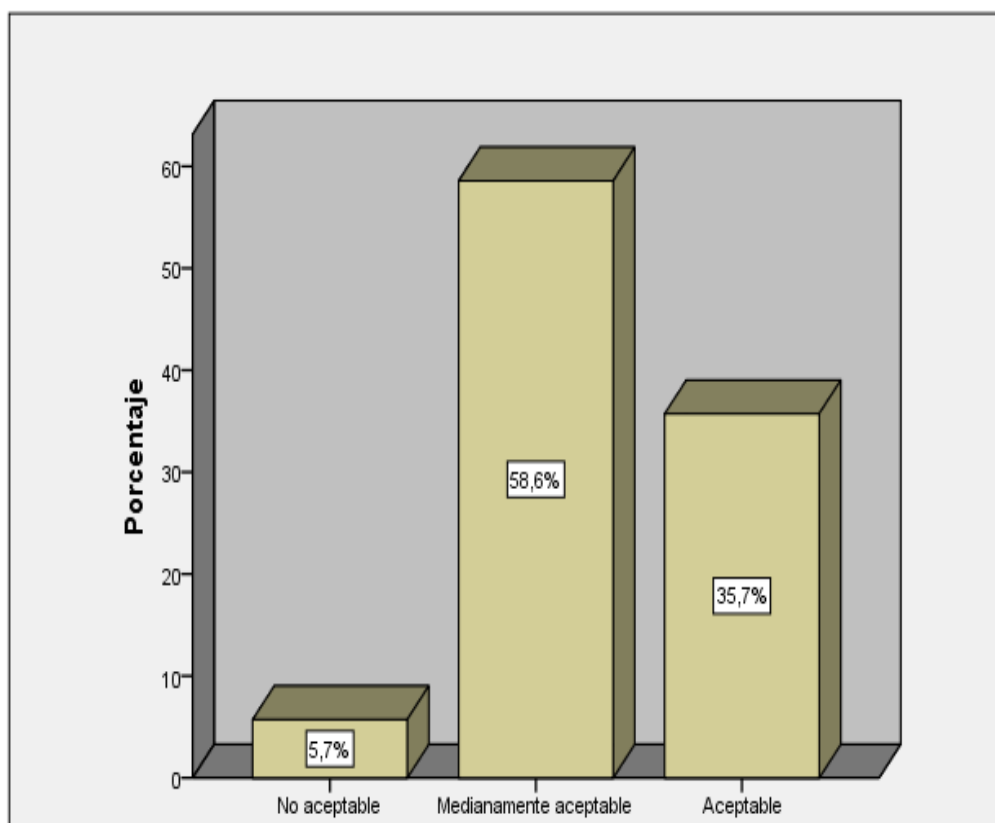


Figura2. Diagrama de porcentajes de variable la gestión educativa

Interpretación

En la tabla 10 y figura 2, apreciamos a opinión de los encuestados que la gestión educativa está considerada como medianamente aceptable con 58,6%, como aceptable con 35,7% y solo el 5,7% dice que dicha variable esta como no aceptable.

Tabla 11

Análisis comparativo de desarrollo organizacional y gestión educativa.

		Desarrollo Organizacional			Total
		No óptimo	Regular	Óptimo	
Gestión Educativa	No aceptable	2 2,9%	2 2,9%	0 0,0%	4 5,7%
	Medianamente aceptable	0 0,0%	35 50,0%	6 8,6%	41 58,6%
	Aceptable	1 1,4%	2 2,9%	22 31,4%	25 35,7%
	Total	3 4,3%	39 55,7%	28 40,0%	70 100,0%

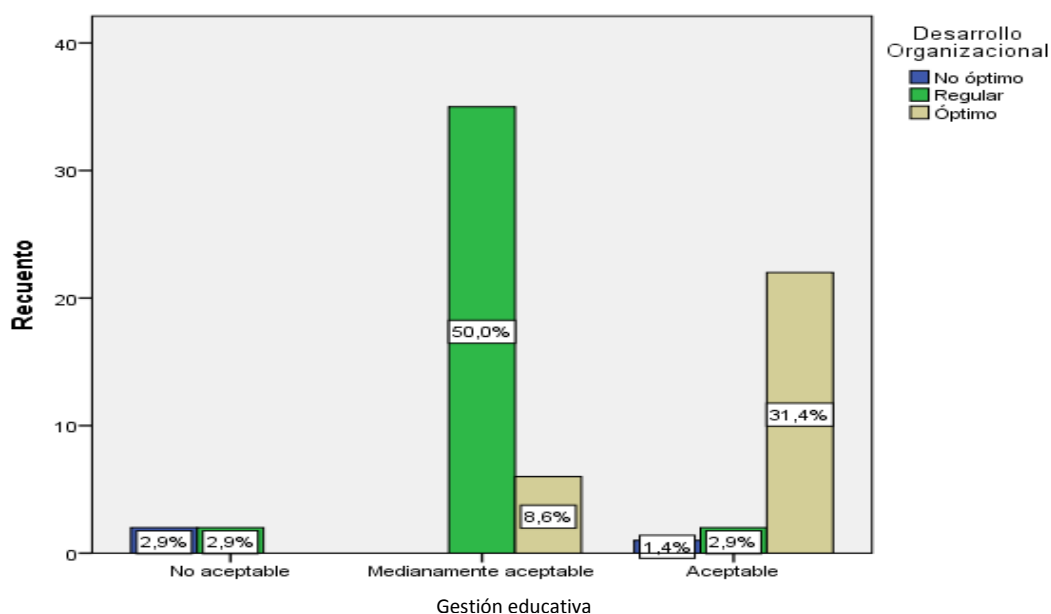


Figura 3. Cruce de variables desarrollo organizacional y gestión educativa

Interpretación

De acuerdo a la tabla 11 y figura 3; se observa que el 2.9% de docentes nota un desarrollo organizacional no óptimo y una gestión educativa no aceptable, por otra parte; el 50% de participantes comprende un desarrollo organizacional regular y una gestión educativa medianamente aceptable, Como; el 31.4% de los encuestados nota un desarrollo organizacional óptimo y una gestión educativa aceptable.

Tabla 12

Análisis comparativo de la dimensión institucional.

		Desarrollo Organizacional			Total
		No óptimo	Regular	Óptimo	
Institucional	No aceptable	2 2,9%	3 4,3%	0 0,0%	5 7,1%
	Medianamente aceptable	0 0,0%	32 45,7%	1 1,4%	33 47,1%
	Aceptable	1 1,4%	4 5,7%	27 38,6%	32 45,7%
Total		3 4,3%	39 55,7%	28 40,0%	70 100,0%

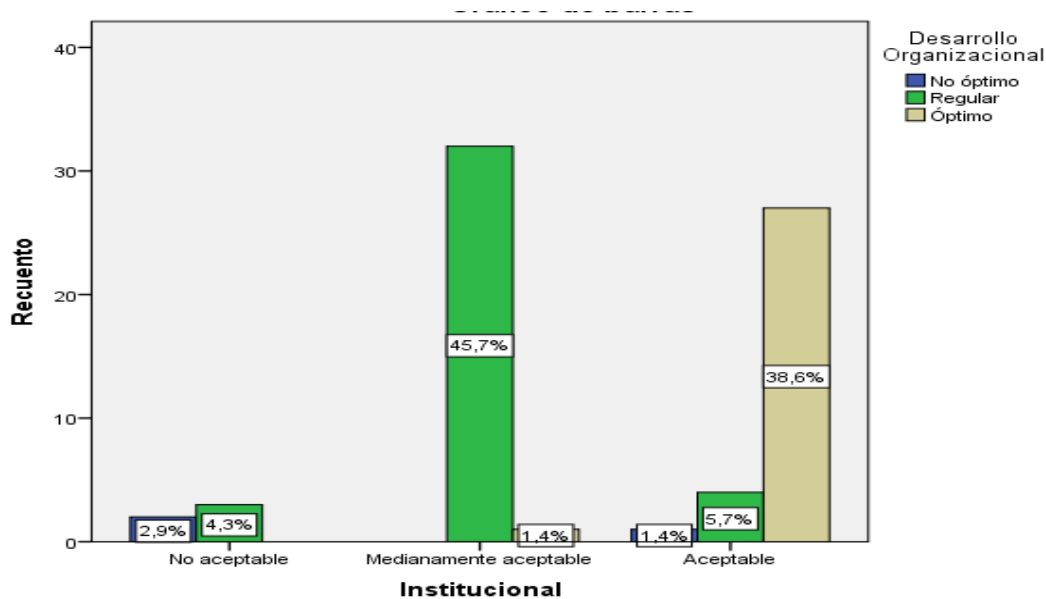


Figura 4. Cruce de variable desarrollo organizacional y la dimensión institucional

Interpretación

De acuerdo a la tabla 12 y figura 4; se observa el 2.9% de encuestados señala un desarrollo organizacional no óptimo y la dimensión institucional es no aceptable, en cuanto; el 45.7% de los encuestados demuestra un desarrollo organizacional regular y la dimensión institucional es medianamente aceptable. Así también; el 38.6% de los voluntarios muestra un desarrollo organizacional óptimo y la dimensión institucional es aceptable.

Tabla 13

Análisis comparativo de la dimensión gestión administrativa.

		Desarrollo Organizacional			Total
		No óptimo	Regular	Óptimo	
Administrativa	No aceptable	0	1	0	1
		0,0%	1,4%	0,0%	1,4%
	Medianamente aceptable	2	32	1	35
		2,9%	45,7%	1,4%	50,0%
	Aceptable	1	6	27	34
		1,4%	8,6%	38,6%	48,6%
Total		3	39	28	70
		4,3%	55,7%	40,0%	100,0%

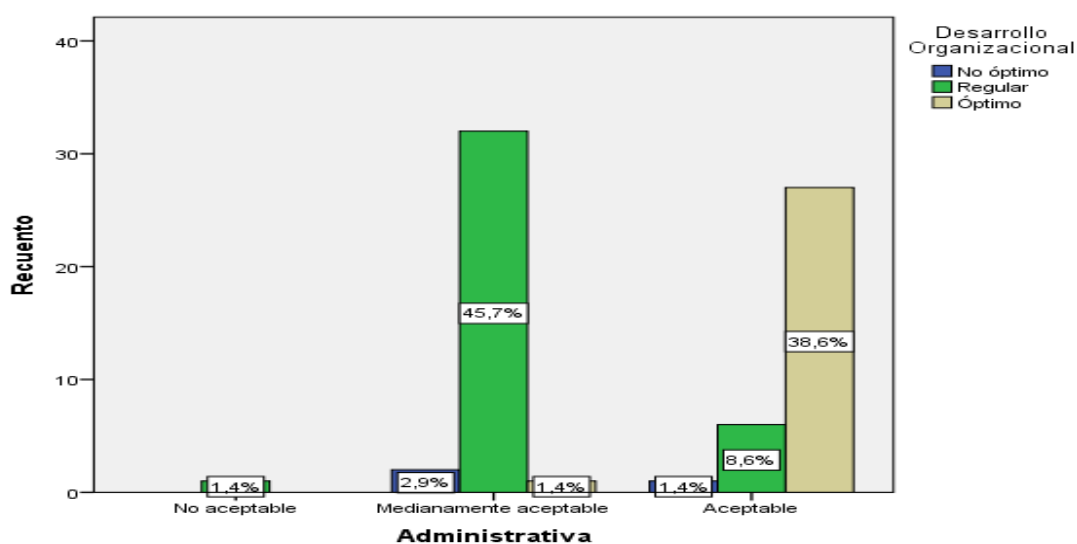


Figura 5. Cruce de variable desarrollo organizacional y la dimensión administrativa

Interpretación

De acuerdo a tabla 13 y figura 5; se aprecia que el 1.4% de los colaboradores observa que el desarrollo organizacional es medianamente aceptable y la dimensión administrativa no aceptable; así como también; el 45.7% observa el desarrollo organizacional regular y la dimensión administrativa medianamente aceptable. Notamos que el 38.6% de los participantes observa el desarrollo organizacional óptimo y la dimensión administrativa aceptable.

Tabla 14

Análisis comparativo de la dimensión gestión pedagógica.

		Desarrollo Organizacional			Total
		No óptimo	Regular	Óptimo	
Pedagógica	No aceptable	2	0	1	3
		2,9%	0,0%	1,4%	4,3%
	Medianamente aceptable	0	20	4	24
		0,0%	28,6%	5,7%	34,3%
	Aceptable	1	19	23	43
		1,4%	27,1%	32,9%	61,4%
Total		3	39	28	70
		4,3%	55,7%	40,0%	100,0%

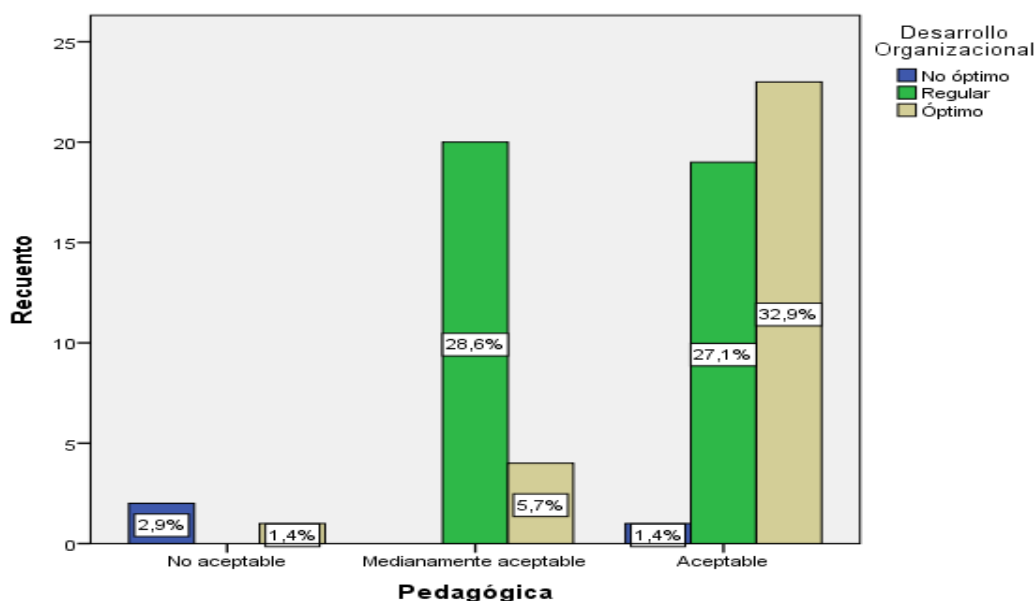


Figura 6. Cruce de variable desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica

Interpretación

De acuerdo a la tabla 14 y figura 6; el 2.9% de colaboradores tiene un desarrollo organizacional no óptimo y la dimensión pedagógica no aceptable, mientras el 28.6% muestra un desarrollo organizacional regular y la dimensión pedagógica medianamente aceptable. Además; el 32.9% de los participantes observa un desarrollo organizacional óptimo y la dimensión pedagógica aceptable.

Tabla 15

Análisis comparativo de la dimensión comunitaria

		Desarrollo Organizacional			Total
		No óptimo	Regular	Óptimo	
Comunitaria	No aceptable	2 2,9%	0 0,0%	1 1,4%	3 4,3%
	Medianamente aceptable	0 0,0%	17 24,3%	4 5,7%	21 30,0%
	Aceptable	1 1,4%	22 31,4%	23 32,9%	46 65,7%
Total		3 4,3%	39 55,7%	28 40,0%	70 100,0%

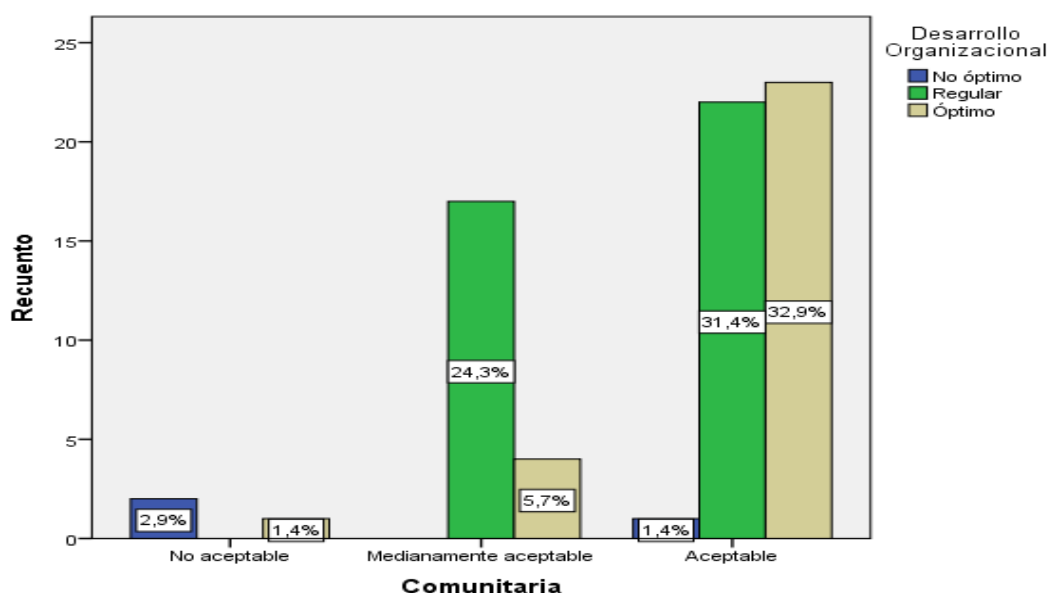


Figura 7. Cruce de variable desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15 y figura 7; el 2.9% de los voluntarios detectamos un desarrollo organizacional no óptimo y la dimensión comunitaria no aceptable; así como también; el 24.3% prueba un desarrollo organizacional regular y la dimensión comunitaria medianamente aceptable. Como además; el 32.9% señala un desarrollo organizacional óptimo y la dimensión comunitaria aceptable.

3.2. Contraste de hipótesis

Regla de decisión:

Si $Sig \geq ,05$ la distribución es normal y se usa el coeficiente de correlación de Pearson

Si $Sig < ,05$ la distribución es no normal y se usa el coeficiente de correlación de Spearman

Criterio de uso de prueba de normalidad.

Si la muestra es superior a 30 sujetos se emplea la prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 16

Prueba de normalidad de las variables gestión educativa y desarrollo organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Organizacional	,214	70	,000
Gestión Educativa	,144	70	,001

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra de 70 sujetos, se encontró distribución normal, por lo que se optó por el uso del coeficiente de correlación de Spearman.

3.3. Análisis Inferencial.

Valor de confianza

Para la prueba de hipótesis se asume el siguiente criterio estadístico:

P valor es mayor o igual que el valor (0,05) se acepta la hipótesis nula (Ho)

P valor es menor que el valor (0,05) se acepta la hipótesis general o específica (H1)

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús.

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL.

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre desarrollo organizacional y gestión educativa

		Gestión Educativa	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Educativa	1,000	,710**
	Desarrollo Organizacional	,710**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70

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

Interpretación

Se encontró que entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa existe una correlación alta y significativa ($r = ,710$) y una significancia ($\text{sig} = ,000$) que es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, es decir: existe una relación significativa entre desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús

Hipótesis específica 1

Ha Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús.

Ho No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús.

Tabla 18

Coeficiente de correlación entre desarrollo organizacional y la dimensión institucional

		Desarrollo		
		Organizacional	Institucional	
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Institucional	N	70	70
		Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación

Se encontró que entre el desarrollo organizacional y la dimensión institucional existe una correlación alta y significativa ($r = ,793$) y una significancia ($\text{sig} = ,000$) que es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, es decir: existe una relación significativa entre desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús

Hipótesis específica 2

Ha Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús.

Ho No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús.

Tabla 19

Coefficiente de correlación entre desarrollo organizacional y la dimensión administrativa

		Desarrollo	
		Organizacional	Administrativa
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,737**
		N	70
	Administrativa	Coefficiente de correlación	,737**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Interpretación

Se encontró que entre el desarrollo organizacional y la dimensión administrativa existe una correlación alta y significativa ($r = ,737$) y una significancia ($sig = ,000$) que es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, es decir: existe una relación significativa entre desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús

Hipótesis específica 3

Ha Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús.

Ho No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús

Tabla 20

Coefficiente de correlación entre desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica

		Desarrollo	
		Organizacional	Pedagógica
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,363**
	Pedagógica	N	70
		Coefficiente de correlación	,363**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	70

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

Interpretación

Se encontró que entre el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica existe una correlación baja ($r = ,363$) y una significancia ($\text{sig} = ,000$) que es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, es decir: existe una relación significativa entre desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús

Hipótesis específica 4

Ha Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús.

Ho No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús.

Tabla 21

Coeficiente de correlación entre desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria

		Desarrollo	
		Organizacional	Comunitaria
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70
	Comunitaria	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,309** 1,000 . 70

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

Interpretación

Se encontró que entre el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria existe una correlación baja ($r = ,309$) y una significancia ($\text{sig} = ,000$) que es menor que 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, es decir: existe una relación significativa entre desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús

IV. DISCUSIÓN

En el análisis de lo hallado se concluye que el desarrollo organizacional se relaciona con la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; la dimensión institucional en un nivel está en no aceptable, el 2.9% de los entrevistados con un desarrollo organizacional no óptimo, por otro lado; esta en nivel medianamente aceptable, el 45.7% de los entrevistados señala un desarrollo organizacional regular. Por igual; en un nivel aceptable, el 38.6% de los preguntados ve un desarrollo organizacional óptimo, es coincidente con Martínez (2016), Colella (2015) y Marín (2017) dada lo importante de la dimensión institucional en relación con el desarrollo organización; lógicamente las entidades de educación tendrían que estar establecidas como institución para desarrollar la entidad como se muestra en el presente estudio.

De la misma forma, se concluye que el Desarrollo Organizacional se relaciona con la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; la dimensión administrativa está en un nivel medianamente aceptable, el 45.7% de las respuestas valida un desarrollo organizacional regular. De igual modo; en un nivel aceptable, el 38.6% de las respuestas valida un desarrollo organizacional óptimo; refirmando lo propuesto por Torres (2016), Aguilar (2017), Valiente (2016) y Flores (2018) sostienen que en un mundo globalizado, mercantilista y económico, con tecnología cambiante y moderna obliga a una adecuada gestión de la entidad conjuntamente con las personas que están inmersas en ella; tal como se demuestra en la asociación de las variables.

En ese sentido, se concluye que el desarrollo organizacional se relaciona con la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; se describe a la dimensión pedagógica en un nivel no aceptable, el 2.9% de las respuestas indica un desarrollo organizacional no óptimo, por otra parte; en un nivel medianamente aceptable, el 28.6% de las respuestas detalla un desarrollo organizacional regular. Además; esta en un nivel aceptable, el 32.9% de los participantes está en un desarrollo organizacional óptimo; coincidiendo con lo afirmado por Quispe (2018), Díaz (2017) y Bastidas (2015), en relación que la parte más importante de la Gestión Educativa es lo pedagógico más aún si tiene correlación con el desarrollo organizacional.

Igualmente, se concluye que el desarrollo organizacional se relaciona con la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; ello

descriptivamente implica que la dimensión comunitaria en un nivel no aceptable, el 2.9% de los encuestados notamos un desarrollo organizacional no óptimo, en otro punto; en un nivel medianamente aceptable, el 24.3% de los participantes percibe un desarrollo organizacional regular. Como también; en un nivel aceptable, el 32.9% de los voluntarios tiene un desarrollo organizacional óptimo.

Por otro lado, de lo hallado se concluye que el desarrollo organizacional se relaciona con la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; ello descriptivamente implica que la gestión educativa en un nivel no aceptable, el 2.9% de los asistentes demuestra un desarrollo organizacional no óptimo, en cambio; la gestión educativa en un nivel medianamente aceptable, el 50% de los asistentes a la encuesta mostro un desarrollo organizacional regular. De la misma manera; la gestión educativa en un nivel aceptable, el 31.4% de los encuestados percibe un desarrollo organizacional óptimo; lo que corrobora lo planteado por Escudero (2014), Garbanzo (2016) y Calderón (2014) puesto que efectivamente la gestión educativa es una variable que se correlaciona con el desarrollo organizacional de la institución, de esta manera ha sido probado en la presente investigación.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** Se demostró una relación alta y significativa ($r = ,793$ y $\text{sig} = ,000$) entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019, de donde se deduce la importancia de lo institucional en el desarrollo organizacional, por lo que se debe trabajar y planificar en ese sentido.
- Segunda:** De la misma forma se concluye que existe relación alta entre desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; siendo $r = ,737$ y $\text{sig} = ,000$. Lo cual implica que lo administrativo es un elemento necesario en el logro de las metas de desarrollo organizacional.
- Tercera:** Se evidencia que existe relación baja entre el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; siendo $r = ,363$ y $\text{sig} = ,000$. Lo cual hace necesario tomar mayor énfasis en el manejo de la política pedagógica que tendrá como resultado un mejor desarrollo organizacional.
- Cuarta:** Asimismo, se encontró relación baja entre el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; teniendo como resultado $r = ,309$ y $\text{sig} = ,000$. Se evidencia que la dimensión comunitaria debe ser priorizado si se quiere llegar a niveles óptimos de desarrollo organizacional.
- Quinta:** En referente a la hipótesis general, muestra que el desarrollo organizacional se relaciona con la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019; teniendo como resultado $r = ,710$ y $\text{sig} = ,000$. Se observa una importancia correlación entre las variables de investigación.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** La Sra. Directora en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima, en relación a lo institucional, debe estimular y liderar el trabajo en equipo delegando funciones, democráticamente, con autoridad moral, implementar capacitaciones a los docentes sobre planes estratégicos a fin de cumplir con lo normado por el sector.
- Segunda:** A la Sra. Directora de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima, en relación a lo administrativo darle prioridad a la programación de actividades para la mejora de los logros de los objetivos, así mismo realizar una administración de los recursos económicos de manera transparente y una distribución equitativa de los materiales educativos manteniendo buenas relaciones humanas y un clima favorable en la entidad educativa, monitoreara y supervisar los planes operativos para el control del avance del cumplimiento de las metas anuales.
- Tercera:** A la Sra. Directora de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima, en relación a lo pedagógico programar jornadas de capacitación docente, talleres de aprendizaje pedagógico de las unidades didácticas, metodología, técnicas e instrumentos de evaluación, tecnologías de enseñanza y diseño curricular con la finalidad de realizar un análisis apropiado para la realidad local que ayude a definir prioridades y cambios en la gestión pedagógica , así como evaluar e informar oportunamente de las actividades curriculares de formación académica de los estudiantes, los objetivos estratégicos del PEI , empleando también el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, herramientas metodológicas, darle buen uso a los materiales y recursos educativos y PAT de la institución y el PEI.
- Cuarta:** A la Sra. Directora de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima, en relación a lo comunitario estimular el desarrollo de una política participativa de la familia, a fin de asumir responsabilidades y compromiso con la institución, mediante charlas dinámicas y talleres en la escuela de padres, del mismo modo deben impulsar a las instituciones de la comunidad, trabajando en ellas

en sus necesidades, realizar un benchmarking al difundir las experiencias exitosas en la gestión comunitaria a otras instituciones educativas.

Quinta: A la Sra. Directora de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima, en relación a al desarrollo organizacional y la gestión educativa implementar capacitaciones y monitoreo permanente para mejorar la gestión, empleando adecuadamente el desarrollo organizacional así mismo es de necesidad capacitar a los docentes para asumir cargos directivos en el futuro, en cuanto al personal administrativo que sea evaluado a fin de ocupar las plazas de acuerdo a sus perfiles, mejorando su apoyo a la gestión.

REFERENCIAS

- Adams, D. (1998). *Defining educational quality*. Recuperado de: <https://bit.ly/381Rt7t>.
- Aguilar, A. (2017). *El nivel de desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo-2017*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/31xgZz1>
- Álvarez, S., Noel I e Ibarra M. (setiembre – diciembre, 2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Revista Ra Ximhai*, vol. 9, núm. 4, pp.149-156, Universidad Autónoma Indígena de México, México. Recuperado de: <https://bit.ly/382CVoj>
- Arriaga, M. (julio – setiembre, 2015). El diagnóstico educativo, una importante herramienta para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes. *Revista Atenas*, vol. 3, núm. 31, pp. 63-74, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos Matanzas, Cuba. Recuperado de: <https://bit.ly/2uYZxb5>
- Bastidas, M. (2015). *La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las instituciones educativas de Huancayo*. Universidad Guzmán y Valle. Lima. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2Ot09w7>
- Bevenot, A. (2015). *5 steps to ensure a quality education for all*. Recovered from: <https://bit.ly/2S3S2IF>
- Bhat, A. (2018). *Quantitative research: definition, methods, types and examples*. Recovered from: <https://bit.ly/36W17Hn>
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your research proposal*. Recovered from: <https://bit.ly/2UyJwme>
- Calderón, C. (2014). *Diseño de un plan de mejoramiento de la gerencia estratégica en la Institución Educativa Comfamiliar de Cartagena como herramienta base del desarrollo organizacional*. Universidad de Cartagena. (Tesis de Maestría). Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/2RZtkZz>

- Canals, L. (2017). *Instruments for gathering data*. In E. Moore & M. Dooly (Eds), *Qualitative approaches to research on plurilingual education*. Recovered from: <https://bit.ly/36Y1Ec4>
- Colella, L. y Díaz R. (mayo – agosto, 2015). El discurso de la gestión educativa: un análisis crítico. *Revista Educación y Educadores*, vol. 18, núm. 2, pp. 287-303, Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/2tAgcRu>
- De Aguiar. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Recuperado de: <https://bit.ly/2Skv26P>
- Dianne, W. (2014). *¿What is Quality Education?* Recuperado de: <https://bit.ly/3besWy8>
- Díaz, V. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2Ovr7TJ>
- Escudero, M. (2014). *El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones*. Recuperado de: <https://bit.ly/374ISzv>
- Flores, M. (2018). *Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018*. UCV. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2UnPjeB>
- Garbanzo, G. (enero-junio, 2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, vol. 40, núm. 1, pp. 67-87, Universidad de Costa Rica, San José de Costa Rica. Recuperado de: <https://bit.ly/32tXSqI>
- Goes, J. (2016). *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success*. Seattle, WA: *Dissertation Success LLC*. Recovered from: <https://bit.ly/399E4ub>

- Goikoetxea, J. (enero-mayo, 2007). Descripción del desarrollo organizacional y curricular de diferentes tipos de centro y etapas educativas. *Revista de Psicodidáctica*, vol. 12, núm. 2, pp. 195-220, Universidad del País Vasco, España. Recuperado de: <https://bit.ly/2v2hFjP>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Interamericana.
- Jhonatan, N. (2015). *The Importance of Quality Education*. Recuperado de: <https://bit.ly/399mpTt>
- Khan Academy (2018). *Review of independent and dependent variables*. Recuperado de: <https://bit.ly/36VwpOI>
- Kwinten, W. (2017). *Education is still Peru's Achilles' heel*. Recuperado de: <https://bit.ly/2S1hGgW>
- Livio, C. (2016). *Definición de economía según algunos expertos y Autores*. Recuperado de: <https://bit.ly/3be1AIn>
- Longo, C. (julio-noviembre, 2004). Desarrollo Organizacional y unidades de tecnología institucional en proyectos educativos. *Revista Omnia*, vol. 10, núm. 2, p. 10 Universidad del Zulia, Venezuela. Recuperado de: <https://bit.ly/3c23uwg>
- López, D. (enero-julio, 2016). Las organizaciones y la evolución administrativa. *Revista Scientia Et Technica*, vol. XII, núm. 31, pp. 147-152, Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/38Re2wj>
- Marín, F., Riquett, M. y Pinto, M. (febrero-marzo, 2017). Gestión participativa y calidad educativa en el contexto del Plan de Mejoramiento Institucional en Escuelas Colombianas. *Revista Opción*, vol. 33 núm. 82, pp. 344-365, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://bit.ly/2vSqJbv>

- Martínez, A. (2014). *Administración educativa*. Recuperado de: <https://bit.ly/397IHFa>
- Martínez, G., Guevara A. y Omelas M. (julio-diciembre, 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, pp. 123-134, Universidad Autónoma Indígena de México, México. Recuperado de: <https://bit.ly/2H2FM4t>
- Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*. Recovered from: <https://bit.ly/36Y3idK>
- Mendoza, E. y Ferrer, C. (setiembre-diciembre, 2011). Cinco aristas organizacionales, instrumento para articular docencia, investigación y extensión en la asignatura desarrollo organizacional. *Revista Multiciencias*, vol.11, núm. 3, pp. 262-271, Universidad de Zulia, Venezuela. Recuperado de: <https://bit.ly/2txzxCT>
- Mendoza, M. (2016). *Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales*. Recuperado de: <https://bit.ly/2S1nebt>
- MINEDU (2104). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Recuperado de: <https://bit.ly/3bgAiRw>
- Moreno (2015), *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de: <https://bit.ly/2un2oKj>
- Moreno, A. (2015). *Research methodology, thesis guidelines*. Recuperado de: <https://bit.ly/2ulKMP8>
- Morillo, R.; Salas, D. y Valbuena, M. (septiembre-diciembre, 2014). Nueva propuesta organizacional para las instituciones educativas. *Revista Omnia*, vol. 20, núm. 3, pp. 23-33, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://bit.ly/39aRVjW>
- Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis*. Recovered from: <https://bit.ly/2up4Obk>

- Navarro, N. (2015). *La dimensión comunitaria de la gestión: La escuela como actor desde las narrativas de un plantel de educación secundaria, en la ciudad de Durango*. Recuperado de: <https://bit.ly/380WOvH>
- Quispe, T. (2018). *Gestión pedagógica y calidad educativa en instituciones educativas del nivel inicial de la Red 10-UGEL 01, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Recuperada de: <https://bit.ly/2vbeI0f>
- Reimers, F. (2019). *Education and Poverty in Latin America*. Recuperado de: <https://bit.ly/2SmPUue>
- Rufino, S. (2017). *Aspectos éticos de la investigación*. Recuperado de: <https://bit.ly/3834aip>
- Shuttelwoud, M. (2018). *Hypothetico-Deductive Method*. Recovered from: <https://n9.cl/qgc8f>
- Sierra, C. (2004). *Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación*. Maracay, Venezuela: Insertos Médicos de Venezuela C.A.
- Su Zhang. (2016). *Analysis on the Concepts and Theories of the Quality of Graduate Education*. Recuperado de: <https://n9.cl/8gfv>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. Recovered from: <https://n9.cl/cdz4>
- Torres Y., Lastenia L., Prieto D. (julio-setiembre, 2016) Desempeño gerencial y calidad educativa en las escuelas básicas. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales, NEGOTIUM*, vol. 12, núm. 34, pp. 58-80, Fundación Miguel Unamuno y Jugo, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://bit.ly/383bCKj>

- Valdivia, N. y Díaz, H. (2008) *Diagnóstico de los organismos intermedios del sistema educativo peruano: un estudio de casos de las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL*. En: Benavides, Martín (ed.). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: contribuciones empíricas para el debate*. Lima: GRADE. p. 275-295. Recuperado de: <https://n9.cl/6ndvx>
- Valiente, P. (2016). *Planificación estratégica y desarrollo organizacional en las instituciones educativas RED 09 - UGEL 01 Lima, 2015*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://n9.cl/pp00>
- Vargas, R. (julio-diciembre, 2011). Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, COMUNI@CCIÓN*, vol. 2, núm. 2, pp. 5-15, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2T8xUnN>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Desarrollo organizacional y su relación con la gestión educativa en la I.E. Casablanca De Jesús. SJL. LIMA. 2019

Autor: Bach. Gaudy Espinoza Aliaga.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema Principal ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>1.¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?</p> <p>2.¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?</p> <p>3.¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?</p> <p>4.¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación del desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>1. Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.</p> <p>2. Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.</p> <p>3. Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.</p> <p>4. Determinarla la relación del desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1.Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019</p> <p>2.Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019</p> <p>3.Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019</p> <p>4.Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.</p>	Variable Independiente: Desarrollo Organizacional.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Organización	Planeación y Desarrollo	1 - 8	Siempre (5) Casi Siempre (4)	Optimo (123-165)
			Tecnología	Equipamiento	9 - 14	Algunas veces (3) Nunca (2) Casi nunca (1)	Regular (78-122) No optimo (33-77).
			Economía	Generación de recursos	15 - 20		
			Innovación	Mejoramiento	21 - 26		
			Infraestructura	Modernización	27 - 33.		
			Variable dependiente: Gestión Educativa.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Institucional	Participación docente Aplicación	1 - 9	Siempre (5) Casi Siempre (4)	Aceptable (112-150)
Administrativa	Normatividad	10 - 16	Algunas veces (3) Nunca (2) Casi nunca (1)	Medianament e aceptable (71-111) No aceptable (30-70)			
Pedagógica	Recursos	17 - 25					
Comunitaria	Planificación	26 - 30					

Nivel y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel:</p> <p>El nivel es descriptivo, correlacional causal.</p> <p>Diseño:</p> <p>El diseño es no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional causal, según Hernández, et al. (2014, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.</p> <p>Método:</p> <p>El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo</p>	<p>Población:</p> <p>La población está integrada por 70 docentes de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.</p> <p>Tipo de muestreo: Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística o censal poblacional.</p> <p>Tamaño de muestra: 70 docentes de la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.</p>	<p>Variable Independiente: Desarrollo Organizacional.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico <p>Instrumentos: Cuestionario sobre Desarrollo Organizacional.</p> <p>Variable dependiente: Gestión Educativa.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico <p>Instrumentos: Cuestionario sobre Gestión Educativa.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2: Instrumentos

ENCUESTA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el Desarrollo Organizacional. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión institucional.

DIMENSION DE ORGANIZACION	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
1.- ¿La I.E. utiliza estrategias pedagógicas para su mejora?					
2.- ¿La I.E. cumple con sus metas propuestas?					
3.- ¿La I.E. cuenta con documentos de gestión como el PEI, PAT, POI, entre otros?					
4.- ¿La I.E. cuenta con políticas y estrategias de planeación en sus áreas curriculares?					
5.- ¿La I.E. cuenta con políticas y estrategias de autoevaluación en sus áreas curriculares?					
6.- ¿La I.E. esta organizado para afrontar desastres naturales?					
7.- ¿La I.E. cuenta con un departamento psicológico para los docentes y estudiantes?					
8.- ¿Los docentes buscan un mejor desempeño docente a nivel institución aportando al trabajo en equipo?					
DIMENSION TECNOLOGICA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
9.- ¿La I.E. cuenta con equipos informáticos?					
10.-¿Las áreas administrativas de su I.E cuentan con sistemas informáticos?					
11.- ¿Las diferentes áreas de su I.E. cuentan con equipos modernos de audio, página web y otros?					
12.- ¿Los equipos informáticos de su I.E están conectados a internet?					
13.- ¿La I.E. cuenta con programas de innovación tecnológica?					
14.- ¿Los docentes utilizan equipos multimedia en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?					
DIMENSION DE ECONOMIA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
15.- ¿La I.E. trabaja de manera coordinada con la APAFA?					
16.-¿La I.E. cumple con el presupuesto del POI?					

17.-¿La I.E cuenta con programas de prestación de servicios a la comunidad?					
18.- ¿La I.E. genera recursos propios?					
19.- ¿La I.E. conoce el manejo administrativo de los recursos del colegio?					
20.- La I.E. ejecuta adecuadamente su presupuesto?					
DIMENSION INNOVACION	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
21.- ¿La I.E. implementa y ejecuta protocolos como las escuelas de padres?					
22.- ¿La I.E. planifica proyectos innovadores?					
23.- ¿La I.E. cuenta con acceso a internet para consultas en línea?					
24.- ¿La I.E. emplea las TICS en la aplicación de sus sesiones de aprendizajes?					
25.- ¿La I.E. cuenta con una biblioteca activa y efectiva?					
26.- ¿Los docentes utilizan estrategias para fomentar la investigación en los estudiantes?					
DIMENSION DE INFRAESTRUCTURA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
27.- ¿La infraestructura de su I.E. esta permanentemente en mantenimiento?					
28.-. ¿La I.E. cuenta con recursos suficientes para su funcionamiento?					
29.- ¿La I.E. cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?					
30.- ¿La I.E. cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de los usuarios?					
31.- ¿La I.E cuenta con zonas de esparcimiento y deportes para los estudiantes?					
32.- ¿La I.E. cuenta con espacios y ambientes saludables?					
33.- ¿La I.E. cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres?					

ENCUESTA DE GESTION EDUCATIVA

INSTRUCCIONES: Estimado docente, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma como se presenta la Gestión Educativa en la Institución. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, Es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
1.- ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del RI?					
2.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PCI?					
3.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PAT?					
4.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PEI					
5.- ¿Participan los docentes en la elaboración de la calendarización?					
6. ¿El RI es de conocimiento de docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes?					
7. ¿Participa en la toma de decisiones en lo pedagógico y administrativo de su I.E.?					
8. ¿Está de acuerdo con la visión, misión de la I.E.?					
9. ¿En la I.E. hay un monitoreo constante del desempeño docente?					
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
10. ¿Se considera un presupuesto en el PEI para las actividades que se realicen durante el año en la Institución Educativa?					
11. ¿El personal administrativo de la I.E. brinda un buen servicio?					
12. ¿Existe una aprobación de calendarización para cada nivel (inicial, primaria y secundaria)?					
13. ¿Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados?					
14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?					
15. ¿Se administran los recursos propios en el PAT?					
16. ¿Se rinde cuenta de los recursos propios en la administración de recursos financieros?					
DIMENSIÓN PEDAGOGICA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional?					

18. ¿El equipo directivo promueve capacitación para los docentes?					
19. ¿Los docentes están ubicados de acuerdo a su especialidad en la institución educativa?					
20. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los docentes, se expresa claramente en el marco del buen desempeño docente?					
21. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el RI?					
22. ¿Los aprendizajes se desarrollan en las horas de clases programadas?					
23. ¿La I.E. cuenta con un plan de mejora de los aprendizajes?					
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCI?					
DIMENSIÓN COMUNITARIA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	CASI NUNCA
26. ¿Se cuenta con un padrón actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?					
27. ¿Se cuenta con un directorio actualizado de los centros asistenciales de la localidad?					
28. ¿Se han establecido convenios con instituciones públicas de la localidad?					
29. ¿La I.E. participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?					
30. ¿La I.E. promueve la participación de los padres de familia en las actividades programadas?					

Anexo 3: Certificado de Validación de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION DE ORGANIZACION							
1.- ¿La I.E. utiliza estrategias pedagógicas para su mejora?	✓		✓		✓		
2.- ¿La I.E. cumple con sus metas propuestas?	✓				✓		
3.- ¿La I.E. cuenta con documentos de gestión como el PEI, PAT, POI, entre otros?	✓		✓		✓		
4.- ¿La I.E. cuenta con políticas y estrategias de planeación en sus áreas curriculares?	✓		✓		✓		
5.- ¿La I.E. cuenta con políticas y estrategias de autoevaluación en sus áreas curriculares?	✓		✓		✓		
6.- ¿La I.E. esta organizado para afrontar desastres naturales?	✓		✓		✓		
7.- ¿La I.E. cuenta con un departamento psicológico para los docentes y estudiantes?	✓		✓		✓		
8.- ¿Los docentes buscan un mejor desempeño docente a nivel institución aportando al trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
DIMENSION TECNOLOGICA							
9.- ¿La I.E. cuenta con equipos informáticos?	✓		✓		✓		
10.- ¿Las áreas administrativas de su I.E cuentan con sistemas informáticos?	✓		✓		✓		
11.- ¿Las diferentes áreas de su I.E. cuentan con equipos modernos de audio, página web y otros?	✓		✓		✓		
12.- ¿Los equipos informáticos de su I.E están conectados a internet?	✓		✓		✓		
13.- ¿La I.E. cuenta con programas de innovación tecnológica?	✓		✓		✓		
14.- ¿Los docentes utilizan equipos multimedia en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSION DE ECONOMIA							
15.- ¿La I.E. trabaja de manera coordinada con la APAFA?	✓		✓		✓		
16.- ¿La I.E. cumple con el presupuesto del POI?	✓		✓		✓		
17.- ¿La I.E cuenta con programas de prestación de servicios a la comunidad?	✓		✓		✓		
18.- ¿La I.E. genera recursos propios?	✓		✓		✓		
19.- ¿La I.E. conoce el manejo administrativo de los recursos del colegio?	✓		✓		✓		
20.- La I.E. ejecuta adecuadamente su presupuesto?	✓		✓		✓		

DIMENSION INNOVACION						
	Si	No	Si	No	Si	No
21.- ¿La I.E. implementa y ejecuta protocolos como las escuelas de padres?	✓		✓		✓	
22.- ¿La I.E. planifica proyectos innovadores?	✓		✓		✓	
23.- ¿La I.E. cuenta con acceso a internet para consultas en línea?	✓		✓		✓	
24.- ¿La I.E. emplea las TICS en la aplicación de sus sesiones de aprendizajes?	✓		✓		✓	
25.- ¿La I.E. cuenta con una biblioteca activa y efectiva?	✓		✓		✓	
26.- ¿Los docentes utilizan estrategias para fomentar la investigación en los estudiantes?	✓		✓		✓	
DIMENSION DE INFRAESTRUCTURA						
	Si	No	Si	No	Si	No
27.- ¿La infraestructura de su I.E. esta permanentemente en mantenimiento?	✓		✓		✓	
28.- ¿La I.E. cuenta con recursos suficientes para su funcionamiento?	✓		✓		✓	
29.- ¿La I.E. cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	✓		✓		✓	
30.- ¿La I.E. cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de los usuarios?	✓		✓		✓	
31.- ¿La I.E cuenta con zonas de esparcimiento y deportes para los estudiantes?	✓		✓		✓	
32.- ¿La I.E. cuenta con espacios y ambientes saludables?	✓		✓		✓	
33.- ¿La I.E. cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres?	✓		✓		✓	

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: LIZANDRO CRISPIN ROMERO DNI: 09554022

Especialidad del validador: DO CENCA 7. GEMOS ADMINISTRATIVA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

SJL 22 de JUNIO del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							
1.- ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del RI?	✓		✓		✓		
2.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PCI?	✓		✓		✓		
3.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PAT?	✓		✓		✓		
4.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PEI	✓		✓		✓		
5.- ¿Participan los docentes en la elaboración de la calendarización?	✓		✓		✓		
6. ¿El RI es de conocimiento de docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
7. ¿Participa en la toma de decisiones en lo pedagógico y administrativo de su I.E.?	✓		✓		✓		
8. ¿Está de acuerdo con la visión, misión de la I.E.?	✓		✓		✓		
9. ¿En la I.E. hay un monitoreo constante del desempeño docente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA							
10. ¿Se considera un presupuesto en el PEI para las actividades que se realicen durante el año en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11. ¿El personal administrativo de la I.E. brinda un buen servicio?	✓		✓		✓		
12. ¿Existe una aprobación de calendarización para cada nivel (inicial, primaria y secundaria)?	✓		✓		✓		
13. ¿Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados?	✓		✓		✓		
14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	✓		✓		✓		
15. ¿Se administran los recursos propios en el PAT?	✓		✓		✓		
16. ¿Se rinde cuenta de los recursos propios en la administración de recursos financieros?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PEDAGOGICA							
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional?	✓		✓		✓		
18. ¿El equipo directivo promueve capacitación para los docentes?	✓		✓		✓		
19. ¿Los docentes están ubicados de acuerdo a su especialidad en la institución educativa?	✓		✓		✓		
20. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los docentes, se expresa claramente en el marco del buen desempeño docente?	✓		✓		✓		
21. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa	✓		✓		✓		

claramente en el RI?	✓		✓		✓		
22. ¿Los aprendizajes se desarrollan en las horas de clases programadas?	✓		✓		✓		
23. ¿La I.E. cuenta con un plan de mejora de los aprendizajes?	✓		✓		✓		
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCI?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
26. ¿Se cuenta con un padrón actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
27. ¿Se cuenta con un directorio actualizado de los centros asistenciales de la localidad?	✓		✓		✓		
28. ¿Se han establecido convenios con instituciones públicas de la localidad?	✓		✓		✓		
29. ¿La I.E. participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?	✓		✓		✓		
30. ¿La I.E. promueve la participación de los padres de familia en las actividades programadas?	✓		✓		✓		

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: LIZAUNDO CRISAN ROMERO DNI: 09574022

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION ADMINISTRATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

SJL...22 de JUNIO del 2019



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION DE ORGANIZACION							
1.- ¿La I.E. utiliza estrategias pedagógicas para su mejora?	✓		✓		✓		
2.- ¿La I.E. cumple con sus metas propuestas?	✓				✓		
3.- ¿La I.E. cuenta con documentos de gestión como el PEI, PAT, POI, entre otros?	✓		✓		✓		
4.- ¿La I.E. cuenta con políticas y estrategias de planeación en sus áreas curriculares?	✓		✓		✓		
5.- ¿La I.E. cuenta con políticas y estrategias de autoevaluación en sus áreas curriculares?	✓		✓		✓		
6.- ¿La I.E. esta organizado para afrontar desastres naturales?	✓		✓		✓		
7.- ¿La I.E. cuenta con un departamento psicológico para los docentes y estudiantes?	✓		✓		✓		
8.- ¿Los docentes buscan un mejor desempeño docente a nivel institución aportando al trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
DIMENSION TECNOLOGICA							
9.- ¿La I.E. cuenta con equipos informáticos?	✓		✓		✓		
10.- ¿Las áreas administrativas de su I.E cuentan con sistemas informáticos?	✓		✓		✓		
11.- ¿Las diferentes áreas de su I.E. cuentan con equipos modernos de audio, página web y otros?	✓		✓		✓		
12.- ¿Los equipos informáticos de su I.E están conectados a internet?	✓		✓		✓		
13.- ¿La I.E. cuenta con programas de innovación tecnológica?	✓		✓		✓		
14.- ¿Los docentes utilizan equipos multimedia en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSION DE ECONOMIA							
15.- ¿La I.E. trabaja de manera coordinada con la APAFA?	✓		✓		✓		
16.- ¿La I.E. cumple con el presupuesto del POI?	✓		✓		✓		
17.- ¿La I.E cuenta con programas de prestación de servicios a la comunidad?	✓		✓		✓		
18.- ¿La I.E. genera recursos propios?	✓		✓		✓		
19.- ¿La I.E. conoce el manejo administrativo de los recursos del colegio?	✓		✓		✓		
20.- La I.E. ejecuta adecuadamente su presupuesto?	✓		✓		✓		

DIMENSION INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No
21.- ¿La I.E. implementa y ejecuta protocolos como las escuelas de padres?	✓		✓		✓	
22.- ¿La I.E. planifica proyectos innovadores?	✓		✓		✓	
23.- ¿La I.E. cuenta con acceso a internet para consultas en línea?	✓		✓		✓	
24.- ¿La I.E. emplea las TICS en la aplicación de sus sesiones de aprendizajes?	✓		✓		✓	
25.- ¿La I.E. cuenta con una biblioteca activa y efectiva?	✓		✓		✓	
26.- ¿Los docentes utilizan estrategias para fomentar la investigación en los estudiantes?	✓		✓		✓	
DIMENSION DE INFRAESTRUCTURA	Si	No	Si	No	Si	No
27.- ¿La infraestructura de su I.E. esta permanentemente en mantenimiento?	✓		✓		✓	
28.- ¿La I.E. cuenta con recursos suficientes para su funcionamiento?	✓		✓		✓	
29.- ¿La I.E. cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	✓		✓		✓	
30.- ¿La I.E. cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de los usuarios?	✓		✓		✓	
31.- ¿La I.E. cuenta con zonas de esparcimiento y deportes para los estudiantes?	✓		✓		✓	
32.- ¿La I.E. cuenta con espacios y ambientes saludables?	✓		✓		✓	
33.- ¿La I.E. cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres?	✓		✓		✓	

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: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

SJL. 22 de Junio del 2019

Yolanda Huayta P.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							
1.- ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del RI?	✓		✓		✓		
2.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PCI?	✓		✓		✓		
3.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PAT?	✓		✓		✓		
4.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PEI	✓		✓		✓		
5.- ¿Participan los docentes en la elaboración de la calendarización?	✓		✓		✓		
6. ¿El RI es de conocimiento de docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
7. ¿Participa en la toma de decisiones en lo pedagógico y administrativo de su I.E.?	✓		✓		✓		
8. ¿Está de acuerdo con la visión, misión de la I.E.?	✓		✓		✓		
9. ¿En la I.E. hay un monitoreo constante del desempeño docente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA							
10. ¿Se considera un presupuesto en el PEI para las actividades que se realicen durante el año en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11. ¿El personal administrativo de la I.E. brinda un buen servicio?	✓		✓		✓		
12. ¿Existe una aprobación de calendarización para cada nivel (inicial, primaria y secundaria)?	✓		✓		✓		
13. ¿Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados?	✓		✓		✓		
14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	✓		✓		✓		
15. ¿Se administran los recursos propios en el PAT?	✓		✓		✓		
16. ¿Se rinde cuenta de los recursos propios en la administración de recursos financieros?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA							
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional?	✓		✓		✓		
18. ¿El equipo directivo promueve capacitación para los docentes?	✓		✓		✓		
19. ¿Los docentes están ubicados de acuerdo a su especialidad en la institución educativa?	✓		✓		✓		
20. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los docentes, se expresa claramente en el marco del buen desempeño docente?	✓		✓		✓		
21. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa	✓		✓		✓		

claramente en el RI?	✓		✓		✓		
22. ¿Los aprendizajes se desarrollan en las horas de clases programadas?	✓		✓		✓		
23. ¿La I.E. cuenta con un plan de mejora de los aprendizajes?	✓		✓		✓		
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCI?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
26. ¿Se cuenta con un padrón actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
27. ¿Se cuenta con un directorio actualizado de los centros asistenciales de la localidad?	✓		✓		✓		
28. ¿Se han establecido convenios con instituciones públicas de la localidad?	✓		✓		✓		
29. ¿La I.E. participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?	✓		✓		✓		
30. ¿La I.E. promueve la participación de los padres de familia en las actividades programadas?	✓		✓		✓		

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: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

SJL. 22 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION DE ORGANIZACION							
1.- ¿La I.E. utiliza estrategias pedagógicas para su mejora?	✓		✓		✓		
2.- ¿La I.E. cumple con sus metas propuestas?	✓				✓		
3.- ¿La I.E. cuenta con documentos de gestión como el PEI, PAT, POI, entre otros?	✓		✓		✓		
4.- ¿La I.E. cuenta con políticas y estrategias de planeación en sus áreas curriculares?	✓		✓		✓		
5.- ¿La I.E. cuenta con políticas y estrategias de autoevaluación en sus áreas curriculares?	✓		✓		✓		
6.- ¿La I.E. esta organizado para afrontar desastres naturales?	✓		✓		✓		
7.- ¿La I.E. cuenta con un departamento psicológico para los docentes y estudiantes?	✓		✓		✓		
8.- ¿Los docentes buscan un mejor desempeño docente a nivel institución aportando al trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
DIMENSION TECNOLOGICA							
9.- ¿La I.E. cuenta con equipos informáticos?	✓		✓		✓		
10.- ¿Las áreas administrativas de su I.E cuentan con sistemas informáticos?	✓		✓		✓		
11.- ¿Las diferentes áreas de su I.E. cuentan con equipos modernos de audio, página web y otros?	✓		✓		✓		
12.- ¿Los equipos informáticos de su I.E están conectados a internet?	✓		✓		✓		
13.- ¿La I.E. cuenta con programas de innovación tecnológica?	✓		✓		✓		
14.- ¿Los docentes utilizan equipos multimedia en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSION DE ECONOMIA							
15.- ¿La I.E. trabaja de manera coordinada con la APAFA?	✓		✓		✓		
16.- ¿La I.E. cumple con el presupuesto del POI?	✓		✓		✓		
17.- ¿La I.E cuenta con programas de prestación de servicios a la comunidad?	✓		✓		✓		
18.- ¿La I.E. genera recursos propios?	✓		✓		✓		
19.- ¿La I.E. conoce el manejo administrativo de los recursos del colegio?	✓		✓		✓		
20.- La I.E. ejecuta adecuadamente su presupuesto?	✓		✓		✓		

DIMENSION INNOVACION						
	Si	No	Si	No	Si	No
21.- ¿La I.E. implementa y ejecuta protocolos como las escuelas de padres?	✓		✓		✓	
22.- ¿La I.E. planifica proyectos innovadores?	✓		✓		✓	
23.- ¿La I.E. cuenta con acceso a internet para consultas en línea?	✓		✓		✓	
24.- ¿La I.E. emplea las TICS en la aplicación de sus sesiones de aprendizajes?	✓		✓		✓	
25.- ¿La I.E. cuenta con una biblioteca activa y efectiva?	✓		✓		✓	
26.- ¿Los docentes utilizan estrategias para fomentar la investigación en los estudiantes?	✓		✓		✓	
DIMENSION DE INFRAESTRUCTURA						
	Si	No	Si	No	Si	No
27.- ¿La infraestructura de su I.E. esta permanentemente en mantenimiento?	✓		✓		✓	
28.- ¿La I.E. cuenta con recursos suficientes para su funcionamiento?	✓		✓		✓	
29.- ¿La I.E. cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	✓		✓		✓	
30.- ¿La I.E. cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de los usuarios?	✓		✓		✓	
31.- ¿La I.E cuenta con zonas de esparcimiento y deportes para los estudiantes?	✓		✓		✓	
32.- ¿La I.E. cuenta con espacios y ambientes saludables?	✓		✓		✓	
33.- ¿La I.E. cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): → de padre

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Leonardo José Illig DNI: 25580623

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

SJL...19...de...20...del 20...15....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							
1.- ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del RI?	✓		✓		✓		
2.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PCI?	✓		✓		✓		
3.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PAT?	✓		✓		✓		
4.- ¿Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del PEI	✓		✓		✓		
5.- ¿Participan los docentes en la elaboración de la calendarización?	✓		✓		✓		
6. ¿El RI es de conocimiento de docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
7. ¿Participa en la toma de decisiones en lo pedagógico y administrativo de su I.E.?	✓		✓		✓		
8. ¿Está de acuerdo con la visión, misión de la I.E.?	✓		✓		✓		
9. ¿En la I.E. hay un monitoreo constante del desempeño docente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA							
10. ¿Se considera un presupuesto en el PEI para las actividades que se realicen durante el año en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11. ¿El personal administrativo de la I.E. brinda un buen servicio?	✓		✓		✓		
12. ¿Existe una aprobación de calendarización para cada nivel (inicial, primaria y secundaria)?	✓		✓		✓		
13. ¿Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados?	✓		✓		✓		
14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	✓		✓		✓		
15. ¿Se administran los recursos propios en el PAT?	✓		✓		✓		
16. ¿Se rinde cuenta de los recursos propios en la administración de recursos financieros?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA							
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional?	✓		✓		✓		
18. ¿El equipo directivo promueve capacitación para los docentes?	✓		✓		✓		
19. ¿Los docentes están ubicados de acuerdo a su especialidad en la institución educativa?	✓		✓		✓		
20. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los docentes, se expresa claramente en el marco del buen desempeño docente?	✓		✓		✓		
21. ¿La aplicación de las normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa	✓		✓		✓		

claramente en el RI?							
22. ¿Los aprendizajes se desarrollan en las horas de clases programadas?	✓		✓		✓		
23. ¿La I.E. cuenta con un plan de mejora de los aprendizajes?	✓		✓		✓		
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCI?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
26. ¿Se cuenta con un padrón actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
27. ¿Se cuenta con un directorio actualizado de los centros asistenciales de la localidad?	✓		✓		✓		
28. ¿Se han establecido convenios con instituciones públicas de la localidad?	✓		✓		✓		
29. ¿La I.E. participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental?	✓		✓		✓		
30. ¿La I.E. promueve la participación de los padres de familia en las actividades programadas?	✓		✓		✓		

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: Dr. Juan Carlos Soto DNI: 20080623

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

SJL...19 de...del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Vista

Ajustar texto

Combinar y centrar

Número

Número

Formato condicional

Dar formato como tabla

Estilos de celda

Estilos

Insertar Eliminar

Cell

AAGAIAAAIAAIAACAFASATALAVAVAXAYAZBABBBCBDBEBFBGBHBI BJ BK BLBMNB B B

N	Desarrollo Organizacional PILOTO																																				
	Organización								Tecnología							Economía							Innovación							Infraestructura							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33				
1	1	4	3	3	3	1	2	3	3	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
2	4	3	3	4	4	2	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	5			
4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
6	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
7	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
8	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	5			
9	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	5			
10	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
11	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
13	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3			
14	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	5	3	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	5			
15	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
16	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3				
17	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
18	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
19	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
21	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
22	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
23	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
24	4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1			
25	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4			
26	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
27	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
28	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
29	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			
30	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5			

Anexo 5: Artículo científico



Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019

Br. Gaudy Cristina Espinoza Aliaga (ORCID: 0000-0003-3296-8107)

Escuela de Postgrado

Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte

Resumen

El objetivo general de determinar la relación entre el Desarrollo Organizacional y su relación con la Calidad Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019. La población fue de 70 docentes, la muestra censal de 70 docentes. El método fue el hipotético-deductivo, tipo descriptivo correlacional de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La técnica fue encuesta y se aplicó cuestionarios en escala de Likert, validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad (Alfa de Cronbach), los resultados del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.710 indica que existe relación positiva entre las variables, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Desarrollo Organizacional se relaciona con la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019

Palabras clave: *Desarrollo Organizacional, Gestión Educativa, Pedagogía.*

Abstract

The general objective of determining the relationship between Organizational Development and its relationship with Educational Quality in the I.E. Casablanca of Jesus. SJL Lima. 2019. The population was 70 teachers, the census sample of 70 teachers. The method was hypothetical-deductive, descriptive correlational type of transactional cut, non-experimental design, quantitative approach. The technique was a survey and questionnaires were applied on the Likert scale, validated through expert judgments and determined their reliability

(Cronbach's alpha), the results of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.710 indicates that there is a positive relationship between the variables, rejects the null hypothesis and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: Organizational Development is related to Educational Management in the I.E. Casablanca of Jesus. SJL Lime. 2019

Keywords: *Organizational Development, Educational Management, Pedagogy*

Introducción

El Desarrollo Organizacional y la Gestión educativa son herramientas estratégicas que promueven los procesos que van a cambiar el accionar de la administración y la organización hacia una mejora continua, presenta consigo características propias que se coordinan con todos los niveles jerárquicos institucionales propulsando el cambio organizacional, a nivel internacional, sobre la realidad problemática del Desarrollo Organizacional.

La gestión educativa en el Perú integrada por varios procesos debe en sus pasos de cambio agrupar a todos los actores educativos y hacerlos partícipes del cambio, en la actualidad si bien hay un acercamiento con las Apafas, es mas de carácter administrativo y no educacional, con la proposición de los nuevos cambios en las evaluaciones de un sistema vigesimal a la evaluación de logros , el contexto esta con resistencia, justificada pues no se trata de cambiar las evaluaciones , sino el proceso de aprendizaje en general.

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en el antecedente internacional del autor Escudero (2014), en su trabajo titulado como desarrollarse en la organización y la oposición a cambiar en las instituciones de educación, concluyo que el desarrollo en la entidad permite adaptarse a la organización con efectividad, en reacción al cambio y a la globalización de la educación con resultados de calidad educativa; De la misma forma el autor Garbanzo(2016) en su trabajo sobre el desarrollarse en la organización y los factores de cambiar en las entidades de educación, concluyo que existe una relación positiva, es decir a la aceptación de cambiar para mejorar organizacionalmente; Así mismo en antecedentes nacionales tenemos a Aguilar (2017), con su tesis titulado desarrollarse en la organización UGEL N°01-UCV, concluye que la posibilidad de Desarrollarse en la Organización fue de nivel Medio; Es así como Valiente (2016),llevo a cabo el estudio del plan de estrategias y desarrollarse como

organización UGEL 01. UCV, indica que se estableció la relación entre la planificar estratégicamente y el Desarrollarse en la Organización.

Revisión de la literatura

Goikoetxea (2007) sobre el Desarrollo Organizacional señala que es el logro de capacidades educativas y desarrollo de competencias docentes que promueven el cambio organizacional

Adams (1998) señala sobre la gestión educativa que cuando la planificación propuesta logra sus metas va de la mano con una adecuada gestión educativa y desarrollo de competencias.

Problema

El problema general de investigación es: ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?

Los problemas específicos, son: ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?. ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019. ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?. ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019?

Objetivo

El objetivo general fue Determinar la relación del Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019.

Los objetivos específicos son: Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión institucional en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019. Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión administrativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019. Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión pedagógica en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019. Determinar la relación del desarrollo organizacional y la dimensión comunitaria en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima. 2019

Método

El método fue el hipotético-deductivo, tipo descriptivo correlacional de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La técnica fue encuesta y se aplicó cuestionarios en escala de Likert, validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad (Alfa de Cronbach). Se procedió al análisis estadístico con el SPSS 24. Los datos están presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, para determinar la relación entre las variables a un nivel de confianza del 95%.

Resultados

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desarrollo organizacional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
No óptimo	3	4,3
Regular	39	55,7
Óptimo	28	40,0
Total	70	100,0

En la tabla 9 y figura 1; se distingue que a opinión de los encuestados que la variable desarrollo organizacional se encuentra en 55,7% de regular, mientras que el 40,0% opina que dicha variable está considerada como óptimo, y solo el 4,3% dice que no es óptimo.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión educativa

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
No aceptable	4	5,7
Medianamente aceptable	41	58,6
Aceptable	25	35,7
Total	70	100,0

En la tabla 10 y figura 2, apreciamos a opinión de los encuestados que la gestión educativa está considerada como medianamente aceptable con 58,6%, como aceptable con 35,7% y solo el 5,7% dice que dicha variable esta como no aceptable

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre desarrollo organizacional y gestión educativa

			Gestión Educativa	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo Organizacional	N	70	70
		Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Se encontró que entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa existe una correlación alta y significativa ($r = ,710$) y una significancia ($sig = ,000$) que es menor que $0,01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Discusión.

En el análisis de lo hallado en el objetivo específico 1, el resultado señalo que hay correlación positiva y alta, concluyéndose que el Desarrollo Organizacional se relaciona con la dimensión institucional De la misma forma en el análisis de los hallado en el objetivo específico 2, lo evidenciado señalo que se relacionan positivamente las variables, con una correlación alta; concluyéndose que el Desarrollo Organizacional se relaciona con la dimensión administrativa de la Gestión Educativa. En ese sentido en el análisis de los resultados del objetivo específico 3, el resultado evidencia relación positiva y correlación baja; concluyéndose que el Desarrollo Organizacional se relaciona con la dimensión pedagógica de la gestión educativa. Por igual, de los hallazgos encontrado y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4, el resultado indicó que hay relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación baja; concluyéndose que el Desarrollo Organizacional se relaciona con la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa

Por otro lado de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.710 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se

rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; concluyéndose que el Desarrollo Organizacional se relaciona con la Gestión Educativa

Referencias

Adams, D. (1998). *Defining educational quality*. Recuperado de: <https://bit.ly/381Rt7t>.

Aguilar, A. (2017). *El nivel de desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo-2017*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/31xgZz1>

Álvarez, S., Noel I e Ibarra M. (setiembre – diciembre, 2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Revista Ra Ximhai*, vol. 9, núm. 4, pp.149-156, Universidad Autónoma Indígena de México, México. Recuperado de: <https://bit.ly/382CVoj>

Arriaga, M. (julio – setiembre, 2015). El diagnóstico educativo, una importante herramienta para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes. *Revista Atenas*, vol. 3, núm. 31, pp. 63-74, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos Matanzas, Cuba. Recuperado de: <https://bit.ly/2uYZxb5>

Bastidas, M. (2015). *La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las instituciones educativas de Huancayo*. Universidad Guzmán y Valle. Lima. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2Ot09w7>

Bevenot, A. (2015). *5 steps to ensure a quality education for all*. Recovered from: <https://bit.ly/2S3S2IF>

Bhat, A. (2018). *Quantitative research: definition, methods, types and examples*. Recovered from: <https://bit.ly/36W17Hn>

Anexo 6: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 20 de junio de 2019

Carta P.896 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
CLEOFE NERITA NEYRA MOREYRA
I. E. Casa Blanca de Jesús. SJL.
ATENCIÓN:
DIRECTORA

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **GAUDY CRISTINA ESPINOZA ALIAGA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GAUDY CRISTINA ESPINOZA ALIAGA** identificado(a) con DNI N.° **10725698** y código de matrícula N.° **7001226919**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA GESTION EDUCATIVA EN LA I.E. CASABLANCA DE JESUS. SJL. LIMA. 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



CLEOFE NERITA NEYRA MOREYRA
DIRECTORA
I.E. CASABLANCA DE JESUS

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Jimmy Orihuela Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor de la tesis titulada:

"Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. San Juan de Lurigancho. Lima. 2019", de la estudiante GAUDY CRISTINA ESPINOZA ALIAGA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de febrero de 2020


.....
Firma

Jimmy Carlos Orihuela Salazar

DNI: 25580673

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 VICERECTORADO DE INVESTIGACION	 VICERECTORADO DE INVESTIGACION
--	---	--------	--	--	---

Anexo 8: Pantallazo de Turnitin

ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1098297719&student_user=1&lang=es&ts=&o=1256136597

feedback.studioGaudy espinosa aliaga

Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. S...



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de J
San Juan de Lurigancho, Lima, 2019

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

AUTORA:

Bs. Gaudy Cristina Espinoza Aliaga (ORCID: 0000-0002-3296-8107)

ASESOR:

Mg. Jimmy Orhuco Salazar (ORCID: 0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Lima- Perú
2019



Resumen de coincidencias

18 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Barcelona ... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.ual.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %

Anexo 9: Autorización para la Publicación de la Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo GAUDY CRISTINA ESPINOZA ALIAGA, identificado con DNI N° 10725698, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. San Juan de Lurigancho. Lima. 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación de autorización:

En calidad de la obra que se detalla a continuación informo a la Universidad Cesar Vallejo mi decisión de conceder en forma gratuita publicar el texto parcial o total.



GAUDY CRISTINA ESPINOZA ALIAGA
DNI: 10725698

FECHA: 13 de noviembre del 2019

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsible del SGC	 Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	---	---

Anexo 10: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GAUDY CRISTINA ESPINOZA ALIAGA

INFORME TÍTULADO: "Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de
Jesús. San Juan de Lurigancho. Lima. 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN