



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de
una unidad educativa de Durán, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ladines Lazo, Shirley Mariuxi (ORCID: 0000-0003-1517-2000)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4741)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de calidad y servicios

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico mi tesis con mucho cariño a mis padres Sr. Enrique Ladines, Sra. Aurora Lazo de Ladines por haberme dado la vida, cuidado, protección y guiarme en el campo educativo, a mis queridos hijos Juleysi, Steven, Josman, Jamileth por ser ellos mi pilar fundamental para seguir adelante y muy en especial a mi esposo Johnny Sánchez quien está a mi lado apoyándome y motivándome a seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a los Directivos de la Universidad César Vallejo Piura-Perú, por la preocupación de mejorar la calidad de la educación de los profesionales. A nuestra asesora de Tesis Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar por su acrisolado conocimiento y el gran profesionalismo demostrado en el asesoramiento y guía de mi tesis.

Y a todos los docentes de la maestría en Educación, quienes con su mística de maestro supieron inyectarme grandes conocimientos para llegar con éxito al grado de Magister.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	15
3.1.1. Tipo de investigación	15
3.1.2. Diseño de la investigación	15
3.2. Operacionalización de las variables	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 18	
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1: Población de la investigación	17
Tabla 2: Muestra de la investigación	17
Tabla 3: Relación entre cultura organizacional y calidad educativa.....	21
Tabla 4: Relación entre dimensión liderazgo y calidad educativa.....	22
Tabla 5: Relación entre dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa	23
Tabla 6: Relación entre dimensión valores y calidad educativa.....	24

Resumen

El presente análisis tiene como objetivo primordial determinar la relación entre cultura organizacional y calidad educativa a los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020, en base a los fundamentos de Müller, Del Nogal y Romero (2016) basado en el modelo de Edgar Schein 1998 define a la cultura organizacional en una dinámica funcional direccionadas en aspectos administrativos, relaciones interpersonales y valores y en el referente de Chiavenato (2009) en lo que concierne a la cultura organizacional, y a García Hoz citado por García (2010) en Integración del Concepto de calidad a la educación evaluada a partir de los resultados de la educación impartidos por el docente y adquirido por el alumno y asegurar la equidad y la calidad educativa. Santos Guerra indica que la comprensión de las diferentes concepciones de lo que es la Calidad Educativa; implica que la educación debe cumplir con los objetivos propuestos (Eficacia educativa), que todo lo propuesto se logre con el mínimo esfuerzo (Eficiencia educativa) y que es oportuna (pertinencia educativa)

Para la ejecución del mismo se ha usado un tipo de investigación descriptiva, con un diseño no experimental– correlacional asociativo lo que le facilita desarrollar el cumplimiento del objetivo anteriormente determinado, escogiendo una muestra de 18 docentes, empleando la técnica de la encuesta con un cuestionario formulado de 31 ítems como instrumento de investigación basado en una escala ordinal.

Según los resultados alcanzados las dimensiones liderazgo, relaciones interpersonales y valores no se relacionan con la calidad educativa. Concluyendo que la cultura organizacional no se relaciona directamente con la calidad educativa de la institución objeto de estudio.

Palabras claves: Cultura organizacional, Calidad educativa, Correlación, Liderazgo, Relaciones personales.

Abstract

The main objective of this analysis is to determine the relationship between organizational culture and educational quality for teachers in an educational unit in Durán, 2020, based on the foundations of Müller, Del Nogal and Romero (2016) based on the Schein and in the reference of Chiavenato (2009) regarding organizational culture, and García Hoz cited by García (2010) where he explains in his model that the concern to ensure equity and educational quality.

For the execution of the same, a descriptive type of research has been used, with a non-experimental-associative correlational design, which facilitates the development of the fulfillment of the previously determined objective, choosing a sample of 18 teachers, using the survey technique with a questionnaire. formulated of 31 items as a research instrument based on an ordinal scale.

According to the results achieved, the dimensions of leadership, interpersonal relationships and values are not related to educational quality. Concluding that the organizational culture is not directly related to the educational quality of the institution under study.

Keywords: Organizational culture, Educational quality, Correlation, Leadership, Personal relationships

I. INTRODUCCIÓN

La UNESCO (2007), señala que la educación es de calidad siempre y cuando los alumnos tengan derechos y oportunidades del significado “aprender”, no solo en el ámbito de conocimientos, habilidades y destrezas, sino también en el desarrollo de cultura organizacional, donde prevalecen los valores, creencias, hábitos, actitudes y tradiciones. En la actualidad no es suficiente que el estudiante despliegue el razonamiento cognitivo y experimenten destrezas esenciales para lograr conseguir en un futuro un trabajo íntegro y confortable, surgiendo la necesidad de ampliar las habilidades sociales para convivir con un mundo real, capaz de alcanzar un progreso afectuoso, equitativo y moral, que admita participar con autonomía y responsabilidad.

En lo que concierne a la calidad educativa, la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura), manifiesta que el reto de la educación actual se basa en la meta de enseñar a aprender. De tal modo que un artículo publicado con la temática “Desafío de la Educación” explica que:

“enseñar a aprender es un aspecto inevitable de la escuela; los contenidos en este contexto deben ser considerados como medios y fin. Medio porque proporcionan un aprendizaje para sintetizar, abstraer, aprender y para almacenar, buscar relacionar y organizar la información. Fin por lo que proporcionan las diversas capacidades esenciales para proceder en los diferentes ámbitos de la vida”. (OEI, 1994)

El efecto más notorio de la globalización en el sector educativo esta precedido por la aparición casi concurrente de las llamadas “Reformas Educativas”, primero en los países de mayor desarrollo y luego en los países del Tercer Mundo.

En este sentido, el Foro Educativo y el Concejo Nacional de Educación, mediante el Ministerio de Educación (2014), manifiestan que el desempeño académico respecto a las ciencias exactas y lenguaje son deficientes, presume una existencia de problemáticas de calidad en el aprendizaje escolar; por tal motivo, ésta se ha transformado en las últimas 2 décadas, en una temática de meditación en la política

pedagógica a nivel global. Autoridades, direcciones educativas, docentes y entidades multilaterales dialogan al tema relacionado a la calidad educativa.

Por otra parte, Pirela y Sánchez (2015) en su investigación especifican que la cultura organizacional en el ámbito de educación es un factor fundamental debido a que en los últimos tiempos se ha enfocado su atención en este aspecto, dado que las entidades educativas son los centros de formación para el desarrollo de la personalidad humana, donde debe fortalecerse los valores, por medio del uso de las distintas experiencias tanto intelectuales como moral permitiendo que respeto por las labores, la solidaridad el sentido de honestidad y el espíritu crítico se expresen en acciones y se interioricen. Sin embargo, a pesar de que es un tema de gran interés para las entidades educativas en muchos países de Latinoamérica esto no es considerado como un factor primordial para garantizar el aprendizaje y los ajustes que esta genera, para aumentar la calidad en el proceso educativo de una forma autónoma y sólida, prestando la debida atención al contenido y a los procesos, instruyendo con creatividad, referentes éticos y lógica, empleando el criterio de desarrollar habilidades superiores de actitudes y pensamiento para una solidaria convivencia.

En Ecuador, Gútierrez (2015) menciona que existe una gran problemática con respecto a la cultura organizacional educativa, careciendo de efectividad, enfatizando que actualmente los directivos no se preocupan por fortalecer y propiciar una cultura eficiente en la instituciones, por lo que surge la necesidad de formar organizaciones donde los individuos propaguen perennemente su aptitud para comprender la realidad, esclarecer la visión y fortalecer los modelos mentales simultáneos, siendo comprometidos en su aprendizaje y ampliando capacidades que les admitan capitalizar el conocimiento.

Esta condición se ha convertido en algo elemental para el desarrollo de la estabilidad de las entidades educativas en un ambiente cambiante, considerando la finalidad de evaluación y reconocimiento de los valores culturales. Esto permite a la entidad mantener viabilidad y vigencia en sus procesos comunicativos, lo que constituye en elemento primordial para generar una evolución en la cultura así mismo la mejora en los valores culturales indispensables para fortalecer la habilidad

en la organización. Permitiendo conllevar, a tomar a la cultura organizacional como una de las bases esenciales en la competitividad, alcanzando calidad e eficacia en los procesos educativos.

En este sentido en el cantón Durán, cuando se refiere la cultura organizacional esta se ve afectada porque existe un liderazgo deficiente, las relaciones personales no son oportunas además no se expresa la presencia de valores, donde los docentes han manifestado que de una u otra manera esto impide que ellos puedan desarrollar oportunamente las actividades de su profesión influyendo en la calidad del servicio brindado.

Ante lo expuesto se plantea como ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y calidad educativa de una unidad educativa de Durán, 2020? De la misma forma se plantea las interrogantes específicas ¿Cuál es la relación entre dimensión liderazgo y calidad educativa de los docentes?, ¿Cuál es la relación entre dimensión de relaciones interpersonales y calidad educativa de los docentes?, ¿Cuál es la relación entre dimensión de valores y calidad educativa de los docentes?

La presente investigación se justifica por la conveniencia dado que pretende dar a conocer la importancia que existe en que los directores junto con los docentes se preocupen por crear una cultura organizacional envuelta en un buen liderazgo, buenas relaciones personales para de esta manera fortalecer el proceso educativo de la institución. Además, se justifica por la relevancia social dado que intenta beneficiar a toda la sociedad formativa de la entidad en estudio, dándoles a conocer lo indispensable que es que se genere una cultura organizacional oportuna para que los procesos educativos denoten eficiencia y eficacia. Las implicaciones prácticas busca responder las interrogantes planteadas en la investigación lo que lo realizará más El valor teórico del estudio se justifica por el contenido dado que pretende fortalecer el conocimiento de los involucrados en la problemática actual en cuanto al tema de estudio. Finalmente se justifica por el provecho metodológico dado que el contenido investigativo puede servir de aporte para futuras investigaciones por el carácter que sigue en el diseño investigativo.

En cuanto a los objetivos se establece, Determinar la relación entre cultura organizacional y calidad educativa a los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020. Así mismo se elaboran los objetivos específicos, Determinar la relación entre dimensión de liderazgo y calidad educativa de los docentes. Identificar la relación entre dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa de los docentes. Determinar la relación entre dimensión de valores y calidad educativa de los docentes.

Finalmente, se proponen como hipótesis general, Existe relación entre cultura organizacional y calidad educativa a los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020. Así mismo, como hipótesis específicas, Existe relación entre dimensión liderazgo y calidad educativa de los docentes. Existe relación entre dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa de los docentes. Existe relación entre dimensión valores y calidad educativa a los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los avances se especifica a Córdor (2019). En su investigación “Gestión pedagógica y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia”. Este estudio mantuvo un objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa. En la metodología aplicada, se ejecutó una investigación con enfoque de tipo cuantitativo, correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra seleccionada era no probabilística, la misma que estuvo compuesta de 46 individuos a los mismos que se les empleó el instrumento cuestionario de gestión pedagógica y cuestionario de calidad educativa, adicional a esto se manejó la técnica de la encuesta. Al final, se visualiza una concordancia relevante a través (Rho de Spearman = 0.832) entre la gestión pedagógica y la calidad educativa. Es decir, a mayor gestión pedagógica, mayor calidad educativa.

Así mismo, Núñez (2018). En su investigación “Cultura organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas de la RED 20 UGEL 02, Rímac 2017, tiene como objetivo: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria y secundaria de la red 20, Ugel 02 Rímac 2017. Esta investigación fue básica de tipo cuantitativo, a través de un diseño no experimental-trasversal-correlacional de dos variables. La población fue de 307 educativos, la muestra selecta estaba compuesta de 171. Se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de información de las variables cultura organizacional y la gestión pedagógica; se utilizó cuestionario para las dos variables, analizando la validez de instrumento mediante el entendimiento de tres técnicos con resultados ajustables, además la confiabilidad se la realizó a través de la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach con resultados de 0,881 para el cuestionario cultura organizacional y 0,831 para la gestión pedagógica, demostrándonos una relevante confiabilidad. Los resultados de este estudio mostraron que: existe vinculación optimista media entre las dos variables estudiadas en las entidades formativas de la presente investigación ($r=0,765$ y $Sig.=0,004$).

De la Cruz (2017), en su tesis “La cultura organizacional y la calidad del servicio educativo en el CETPRO público Huaral, 2016”, ejecuta un estudio cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la calidad del servicio educativo. La metodología que se aplicó fue a través del método hipotético - deductivo, además esta investigación se basó en un diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal. Para el estudio de la población se empleó a 20 maestros, quienes fueron estimados como población censal y aplicadas las variables planteadas para el presente estudio. Se aplicó técnicas que sirvieron para recopilación de información en un tiempo específico, el cual fue utilizado en la aplicación de dos instrumentos de la investigación, los cuales permitieron ofrecer detalles elementales en base a las variables analizadas, a través de la valoración de las dimensiones. Así mismo, después de realizar el proceso de datos y haber aplicado el instrumento, continuó el análisis estadístico de la información, llegando a concluir: la cultura organizacional tiene relación directa ($Rho = 0,999$) y significativamente ($p = 0,000 < 0,05$) con la calidad del servicio educativo; evidenciando así la hipótesis de la indagación y en cuanto a la relación entre la dimensión liderazgo y la calidad del servicio también se obtuvo una $p = 0,000 < 0,05$.

Turpo y Jaimes (2017), en su estudio realizado sobre la calidad de los servicios educativos y la cultura organizacional en la imagen institucional tuvo como objetivo principal conocer la relación existente entre la calidad educativa y la cultura organizacional en la imagen de la institución, para lo cual empleo una metodología correlacional con un enfoque cuantitativo cuya población estuvo conformada por 221 individuos; se emplearon varios instrumentos referente a las tres variables de estudio empleando la escala de Likert. Alcanzando resultados que demostraron una relación significativa entre las variables y las dimensiones, por lo que pudieron llegar a la conclusión que la calidad educativa y la cultura organizacional afecta a la imagen de la institución parte del estudio.

Neira (2012). En su investigación “La cultura organizacional: su efecto en la calidad educativa y creación de una guía para los administradores educativos de las instituciones del Cantón Milagro”. Esta indagación tuvo como análisis principal:

Identificar a la Cultura Organizacional como parte del esquema participativo del gestor educativo en busca de superar la calidad y calidez en el servicio educativo de las escuelas del cantón Milagro, usando la parte teórica del marco legal de la educación por medio de una guía procedimental para los directivos de la institución. En la metodología implementó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo siendo esta una investigación bibliográfica. La población para este estudio fue de 312 personas que corresponde a las instituciones educativas “Adolfo Álvarez Escobar” y “Eloy Velásquez Cevallos” escogiendo de la misma una muestra de 188 individuos. Esta investigación utilizó la técnica de la encuesta para la recopilación de datos, estuvo dirigida a docentes, representantes legales y estudiantes, también utilizó la matriz de Licker. Una vez analizados los datos se obtuvieron resultados favorables, ya que en la encuesta realizada el 88% de los alumnos declararon que tienen confianza en la escuela; mientras que los maestros responden que la directora siempre muestra interés en la innovación y utilización de nuevas nociones académicas, de la misma manera los padres de familia respondieron que las relaciones interpersonales entre alumnos y docentes son muy buenas. Para lo cual se concluye que, la labor del director es muy importante pero no equilibra precisamente la misión y visión que la entidad educativa requiere, se establece que si hay una relación notoria de la cultura organizacional y el cumplimiento de los objetivos dentro de la institución, ya que si en el establecimiento se lleva a cabo una buena organización la enseñanza del maestro va a ser satisfactoria y por lo tanto brindarán una educación de calidad.

Narea & Páez (2014). En su investigación “El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014-2015”. Este análisis sostuvo un objetivo principal: Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los directivos y docentes de la escuela fiscal vespertina Francisco Obando Pacheco # 44. La metodología estuvo basada en un método inductivo-deductivo, también se aplicó una investigación de campo. La población está compuesta por 8 personas entre estos directivos y docentes pertenecientes a dicha población. El instrumento empleado fue el cuestionario, y las técnicas utilizadas la encuesta y la entrevista. Una vez analizados los datos se obtuvieron como resultados que el 57% de maestros

consideran que a veces el clima organizacional influye en el desenvolvimiento de las tareas de los directores, algo muy notorio es que los docentes responden que en la entidad educativa debe existir una comunicación abierta y flexible e inclusive que los directivos tienen que recibir capacitaciones para de esta manera puedan impulsar al personal docente a realizar eficientemente su trabajo. Se concluye que el clima organizacional que se da en dicha entidad es algo incómodo, se evidencia que la comunicación y la labor colectiva no son frecuentemente puestas en práctica, lo cual refleja una relevante afectación en el campo laboral de los docentes, siendo esto un puente que conlleva a la mala organización y por ende el aprendizaje de los alumnos se va a ver perjudicado.

En cuanto al fundamento de la variable cultura organizacional, Müller, Del Nogal y Romero (2016) especifica el modelo de Schein en el que la cultura se ostenta en tres niveles, en donde los artefactos están en la superficie, yaciendo sobre los valores y los supuestos en la base. Este modelo explica que los artefactos son las consecuencias tangibles de las acciones que descansan en los supuestos y valores. Schein considera a los valores como metas, y principios filosóficos, sociales y estándares que cuentan con un valor intrínseco. Mientras que los supuestos representan a las creencias que el individuo tiene de la existencia y la esencia de los humanos y los supuestos tienen la clave para deducir, cambiar y comprender la cultura en una organización (pág. 20).

Sin embargo, la utilidad de este modelo está delimitada por que carece de explicaciones sobre la dinámica cultural que se da por las relaciones entre los supuestos, artefactos y valores culturales. Schein considera que es fundamental enseñar a los nuevos integrantes de la entidad las creencias y valores, por medio de procesos de socialización y liderazgo, los cuales serán validados por las consecuencias exitosas que surjan en la entidad.

El mismo autor Müller, Del Nogal y Romero (2016) menciona el modelo de Kurt Lewin (1978) en donde indica que la cultura social de una organización considera como un componente esencial lo que él limita como el ambiente. Este modelo también menciona que es status quo o también llamada situación actual de las distintas organizaciones, debe ser apreciada como el efecto de fuerzas que oponen

o se apoyan entre sí, manteniendo un equilibrio con el medio ambiente en el que se encuentran y que se conservan en un proceso cuasi estacionario, es decir, que está en constante movimiento.

Este modelo también menciona que el comportamiento del ser humano en las instituciones se da en función de la interacción de las características personales basadas en el medio que se desenvuelven. Es así que el medio ambiente no solo encierra a la cultura de las organizaciones, si no que intuye en todo el sistema social complejo de la institución en donde se presenta, aquejando los varios procesos que surgen (pág. 22).

Por otra parte, Robbins & Judge (2013) menciona que “La cultura organizacional relata aún métodos de conceptos simultáneos entre los integrantes, distinguiendo a la corporación de las demás” (pág. 512). Los autores indican que, una gestión escolar en entidades provoca que la cultura manejada en la misma esté observada desde varias perspectivas, algunas pueden ser optimistas y contradictorias debido al nivel del manejo de los trabajadores, de la pertinencia entre colaboradores y demás.

También, Robbins y Judge (2013) señaló que: hay peculiaridades principales que encajan la relevancia de la cultura en una organización: a) Innovación y toma de riesgos, b) Atención a los detalles, c) Orientación a los resultados, d) Orientación a la gente, e) orientación a los equipos, f) Dinamismo, y g) Estabilidad (pág. 513).

Por lo tanto, estas peculiaridades son sucesivas es decir que van de mínimo a máximo nivel. Por lo cual al analizar la organización se adquiere una gran perspectiva en base a la cultura organizativa, tal como un cimiento que permita analizar la manera en la cual los trabajadores observan la corporación, la forma de realización del trabajo y la actitud que estos deben mantener en la entidad laboral.

Mencionó también que “la cultura organizacional indican la forma en la que los trabajadores distinguen las particularidades de la cultura que se da en la entidad, si les agrada o no, es decir se toma en cuenta una descripción (pág. 514).

De lo cual se comprende que, en los análisis efectuados se pretende medir la forma de cómo las distinguen a su organización, si existen incentivos por la laboral equitativa o personal que desempeña, si continuamente se actualiza, si existe apoyo en las nuevas nociones, etc.

El escritor señaló que la cultura organizacional desde las apreciaciones que posee el asalariado sobre su organización, se debería aguardar a que los sujetos que poseen distintos grados en la organización detallen a la cultura organizacional en procesos que sean equivalentes a las apreciaciones del resto del personal, entendiéndose que muchas veces no todos están de acuerdo, ocasionando las subculturas organizacionales.

Así mismo, estas subculturas “suelen presentarse en las entidades de gran magnitud donde se manifiestan problemáticas o prácticas usuales que desafían los miembros de un determinado departamento o dirección” (pág. 514).

Esto quiere decir, que depende de la extensión de la organización para que existan subculturas que puedan ampliarse al tener que incluir personal de diversas cualidades.

Chiavenato (2009), menciona que la cultura organizacional es una manera de existencia, un medio de convicciones, conductas y cualidades, de la manera aceptada de correlación y relaciones interpersonales en la organización, suponiendo un conjunto de formas, supuestos, expectativas, ideas, deseos y contenidos selectos de los trabajadores de mencionada organización que son originados y dirigidos por el liderazgo del directivo, esto implicaría el manejo en que es encaminada la organización, la comunicación que existe, la identidad que tienen los individuos y la motivación con la que desempeñan sus labores (pág. 126). Este es el concepto que asume el estudio.

Para Kreitner & Kinicki, (2003), la cultura organizacional se entiende como “la capacidad general que sostiene unidos a los integrantes de una organización, se centra en dos horizontes que crean un cambio respecto al desempeño perceptible exteriormente y el nivel de resistencia en aquellos cambios” (pág. 585).

Amorós (2007) mencionó que la cultura organizacional es “una forma total de un esquema múltiple de convicciones, perspectivas, doctrinas, acciones, cualidades y comportamientos distribuidos por los individuos de una entidad” (pág. 229).

Siguiendo la línea de Chiavenato (2009), respecto a lo que es la cultura organizacional; esta implicaría, el liderazgo con la que es dirigida la organización, la comunicación que existe, la identidad que tienen los individuos con la organización y la motivación con la que desempeñan sus labores.

En este sentido entre los modelos teóricos de la variable cultura organizacional se encuentra la propuesta de Chiavenato que menciona tres dimensiones para la variable: dimensión liderazgo, dimensión relaciones Interpersonales y dimensión los valores.

La primera dimensión de la cultura organizacional es el Liderazgo, según Bolívar, López, & Murillo (2013), el liderazgo es una habilidad directiva que tiene un individuo para comunicar, motivar e influenciar en otros, a desarrollar conocimientos compartidos y trabajar con esmero y ánimo conforme a los objetivos planteados por la institución.

Para que exista un buen liderazgo es necesario que la influencia que proporciona el líder debe estar relacionada a sus propias cualidades, tomando en cuenta sus conocimientos y experiencias para lograr brindar moción e impulso a los demás. El liderazgo pedagógico posee un resultado indirecto por el trabajo que ejecutan los maestros en el salón de clases, es la intervención interpersonal que se desempeña en un ambiente requerido, el líder debe tener capacidad de abordar de manera correcta los problemas institucionales, delegar funciones, fomentar el trabajo en equipo y ser capaz de comprender la realidad de los demás.

La segunda dimensión de la cultura organización son las relaciones Interpersonales, según Mesías (2013), las relaciones interpersonales que se dan en las entidades educativas, son conductas concretas mediante vínculos de interacción, que se ejecutan a través de las relaciones sociales, siendo estimadas para el análisis de ambientes de convivencia escolar garantizando el derecho a una educación de calidad.

Las relaciones interpersonales son actos primordiales para el crecimiento de la persona y de la cultura organizacional de toda entidad. Establece uno de los términos elementales para la gestión administrativa de la práctica moral con la organización, progresando en manejo de las metas educativas.

La tercera dimensión de la cultura organizacional son los Valores, Camarero (2015), indica que son creencias que fijan el comportamiento humano, estas se vuelven un factor primordial para cualquier organización, a través de estos se presentan referencias que trazan normas y modalidades del funcionamiento dando un distintivo a las entidades educativas.

Los valores son principios que fundan la honestidad y el compromiso, que definen al ser humano y a las organizaciones, ya que estos son expuestos en público ante un comportamiento, a través de una prolongación se podrá cumplir los objetivos y llegar al éxito.

En cuanto a la segunda Variable de estudio, concerniente a la Calidad Educativa; Gento y Montes (2010) señala a la calidad educativa como una manera de desarrollo, que se trabaja de manera interactiva e interconectada, que involucra todos las circunstancias del individuo, incluyendo el bienestar propio y de los demás (pág. 6).

García (2010) cita a García Hoz en donde explica en su modelo que la preocupación por asegurar la equidad y la calidad educativa en una diversa y amplia concepción, en uno de los factores esenciales que estipulan el desarrollo de esta variable. Además, menciona que esta se relaciona especialmente con estadísticas sobre la participación y el acceso, y sustancialmente con los datos que conllevan a logro de la educación. Entre estos están, progresión por medio del sistema de la educación; participación en los diferentes niveles educativos; competencias transversales, promedio del logro en los dominios básicos curriculares; y en las habilidades para la vida es decir la resolución de problemas, habilidades sociales entre otras.

Gajardo (2008), sostuvo que la calidad educativa “es aquella que favorece y origina que los alumnos prosperen en resultados en actitudes avanzadas, generales e

íntegras, considerando su estatus socio-económico, familiar y conocimientos previos” (pág. 4).

Para Álvarez, Chaparro, & Reyes (2015), la calidad educativa es la investigación de diversas formas de proveer un oficio que brinde complacencia al personal educativo, es así como se está cooperando a la mejora de la sociedad, procurando que los procedimientos de orientación y liderazgo sean eficaz, en de una labor en grupo de todos los individuos que conforman el proceso educativo.

Según Marchesi (2016), la calidad educativa está relacionada con el liderazgo educativo convirtiéndose en un factor primordial para un buen funcionamiento de la entidad educativa, impulsando una dinámica que facilite mejorar la calidad de la enseñanza

Santos Guerra (1999), anuncia que:” la escuela podría estar fundamentada en el progreso de las diferencias, la esencia de la justicia, el respeto a la variedad, el avance de comprender, de criticar y analizar” (pág. 78).

La comprensión de las diferentes concepciones de lo que es la Calidad Educativa; la cual implica que la educación debe cumplir con los objetivos propuestos (Eficacia educativa), que todo lo propuesto se logre con el mínimo esfuerzo (Eficiencia educativa) y que es oportuna (pertinencia educativa).

En el modelo que expone Condor (2019), puntualiza a la calidad educativa como la realización de una labor con eficacia; debido que, la enseñanza de calidad es la que consigue que los alumnos se instruyan efectivamente a lo estipulado en los programas curriculares planteados en una etapa definida. Por el contenido expuesto este el concepto que se considera para el presente estudio.

Entre los modelos teóricos de la variable se propone a Santo Guerra con las tres dimensiones eficacia, eficiencia y pertinencia.

En relación a la primera dimensión de la calidad educativa es la eficiencia educativa, Condor (2019), indica que se refiere a la mejora de las técnicas en relación del logro, lo que quiere decir, la realización de tareas efectuadas correctamente relacionadas con las responsabilidades propuestas en un comienzo.

La eficiencia de la educación es considerada un factor importante, porque el propósito de la acción es lograr la excelencia, convirtiéndose en una clave en el proceso académico, siendo una condición necesaria para alcanzar las metas y por ende la calidad en cada uno de los puntos de la modalidad educativa.

La segunda dimensión de la calidad educativa es la eficacia educativa, Condor (2019), señala que es el efecto de una labor conjunta con fines claros, es el desarrollo integral del docente y el alumnado, donde los conocimientos impartidos y adquiridos muestran un rendimiento satisfactorio, logrando una mejora educativa de calidad.

La eficacia educativa es una mejora en docentes y alumnos, tanto en los conocimientos como en la conducta, que brindan una evolución en su desarrollo, a través de estrategias que permitan un rendimiento constante, siendo las entidades educativas una base primordial en la que el maestro desempeñe un sistema de enseñanza de calidad originando resultados exitosos.

Finalmente, la tercera dimensión de la calidad educativa es la pertinencia educativa, Condor (2019), indica que es aquella que se vincula de manera directa con la calidad educativa que imparten los docentes en entidades, la pertinencia se ha hecho notoria en los diálogos respecto a la calidad, considerando los planes de estudio, necesidades y prioridades del alumnado y la colectividad.

La pertinencia educativa se califica como la capacidad e interés de los argumentos educativos los cuales miden la enseñanza mediante los resultados necesarios que garantizan el desarrollo económico, siendo la educación el sistema más rentable para superar en nivel de carestías y las dificultades presentadas a lo largo de la existencia del ser humano.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación según la finalidad es básica; Alfaro (2012), indica que la investigación básica es aquella emprende la búsqueda de avances científicos, desarrollar ideas teóricas, sin el interés directo de estudios prácticos; pretende generalidades con visión al progreso de una hipótesis sustentada en normas y estatutos. Por lo que, el estudio emplea este tipo de investigación porque pretende aportar información a la cultura organizacional y a la calidad educativa.

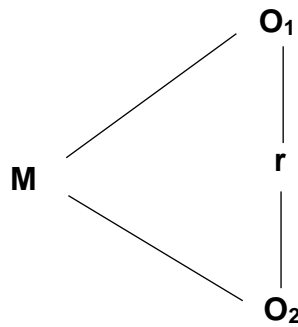
Además, el presente estudio por su naturaleza se fundamenta dentro de un enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), Menciona que el enfoque cuantitativo recoge la información para verificar hipótesis basadas en una medida numeral y el estudio estadístico, con la finalidad de determinar medidas del proceder y comprobación de teorías.

Por otra parte, basados en los propósitos del investigador es una investigación descriptiva, pretende determinar la conducta de las variables de estudio. De la misma forma según el alcance temporal la investigación es transversal dado que el análisis de las variables será realizado en un periodo de tiempo establecido.

3.1.2. Diseño de la investigación

En lo que corresponde al diseño de investigación, este análisis admite el diseño no experimental– correlacional asociativo. No experimental debido a que no existe manipulación de las variables de estudio. Mousalli (2015), indica que los diseños no experimentales se ejecutan sin maniobras de las variables, esto significa, que no existe variación intencional de alguna variable para la medición de efecto sobre la otra. Aplicando este diseño se busca conocer la relación de las variables, lo que significa la incidencia de la interacción entre las mismas.

El diseño correlacional asociativo adopta la siguiente estructura:



Donde:

M= Docentes de una unidad educativa de Durán, 2020

O1= Cultura organizacional

O2= Calidad educativa

r= Relación entre cultura organizacional y calidad educativa.

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Cultura Organizacional

Para Chiavenato (2009), Chiavenato (2009), menciona que la cultura organizacional es una manera de existencia, un medio de convicciones, conductas y cualidades, de la manera aceptada de correlación y relaciones interpersonales en la organización, suponiendo un conjunto de formas, supuestos, expectativas, ideas, deseos y contenidos selectos de los trabajadores de mencionada organización que son originados y dirigidos por el liderazgo del directivo, esto implicaría el manejo en que es encaminada la organización, la comunicación que existe, la identidad que tienen los individuos y la motivación con la que desempeñan sus labores

Variable 2: Calidad Educativa

Según Santos Guerra (1999) menciona: La comprensión de las diferentes concepciones de lo que es la Calidad Educativa; implica que la educación debe cumplir con los objetivos propuestos (Eficacia educativa), que todo lo propuesto se logre con el mínimo esfuerzo (Eficiencia educativa) y que es oportuna (pertinencia educativa).

3.3. Población, muestra y muestreo

Salazar y Del Castillo (2018), indica que la población es la agrupación que comprende una totalidad de elementos con particularidades o propiedades que se quiere analizar, es decir es el conjunto completo al cual se pretende detallar o del que se requiere determinar resultados. La población que conforma el presente estudio está compuesta por 26 maestros de la Unidad Educativa Carlos Pérez Perasso de la ciudad de Durán.

Tabla 1: Población de la investigación

Detalle	Varones	Mujeres	Total
Docentes	6	20	26
Total	6	20	26

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa "Duran"
Elaborado por: La autora de la investigación

Salazar & Del Castillo (2018), precisa que la muestra es un grupo de los objetos extraídos de la población conforme a una planeación de acción anteriormente fijada, de la muestra se desea conseguir conclusiones que puedan generalizar a la población. Dado que la muestra es pequeña se pretendía considerar a toda la población, pero sin embargo este estudio consideró a un total de 18 docentes dado que el restante del total de la población son profesionales que recién se integraron en el inicio del nuevo periodo lectivo 2020 - 2021, con los cambios surgidos en este proceso.

Tabla 2: Muestra de la investigación

Detalle	Varones	Mujeres	Total
Docentes	6	12	18
Total	6	12	18

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa "Duran"
Elaborado por: La autora de la investigación

Según Otzen & Manterola (2017), el muestreo no probabilístico consiente elegir características de una población estableciendo la muestra únicamente a estos casos. Se emplea en situaciones en la que la población es versátil y la población es pequeña.

Criterio de Inclusión: Docentes con nombramientos.

Criterio de Exclusión: Personal administrativo, personal de limpieza y docentes contratados.

Unidad de análisis: Profesionales en educación.

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

La técnica de investigación aplicada en este estudio se estableció en la encuesta con el instrumento del cuestionario, sujetando diseños de ítems relacionados a las variables, dimensiones e indicadores. Arias (2012), define a la encuesta como una estrategia que permite la obtención de datos que proporciona un conjunto de individuos relacionados a un contenido singular.

El instrumento se basa en un cuestionario, según Arias (2012), el cuestionario es una técnica de la encuesta que se ejecuta de manera escrita, elaborado mediante una variedad de incógnitas, este debe ser desarrollado por la persona encuestada sin la participación del encuestador. Este instrumento se usa con el fin de conocer el nivel de las variables del estudio, mediante un formato elaborado con información sólida y espontánea en el diseño de los ítems.

Se elabora dos cuestionarios uno por cada variable, en donde el cuestionario de la variable cultura organizacional tiene 16 ítems distribuido de la siguiente manera, 6 ítems para la dimensión liderazgo, 5 ítems para la dimensión relaciones interpersonales y 5 ítems para la dimensión valores. Así mismo la variable calidad educativa está compuesta de 15 ítems distribuidos en 5 ítems para cada dimensión eficiencia, eficacia y pertinencia.

La escala de medición del cuestionario es ordinal, empleando la escala ordinal, con tres opciones de respuesta, siempre, a veces y nunca.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indica que la validez hace referencia al nivel en que el cuestionario implementado cuantifica la variable seleccionada a medir, para realizar la validación existen distintos métodos, aplicando para el presente estudio el criterio de técnicos, estando a cargo de 3 profesionales expertos en el tema de indagación, quienes serán los responsables de proporcionar la

respectiva validez al cuestionario en cuanto a claridad, coherencia y objetividad en el contenido de los ítems.

En cuanto a la confiabilidad, Tamayo (2012) especifica que la fiabilidad de un instrumento hace referencia al grado de exactitud o precisión de la medida, es decir que si aplicamos varias veces este instrumento a la misma persona se obtendrá resultados similares, por lo que existen diferentes métodos de análisis para medir que tan confiables resulta el instrumento. En la actual investigación se la realizó a través del coeficiente de alfa de Cronbach, utilizando una prueba piloto para analizar datos que permitió determinar la fiabilidad del documento alcanzando un $\alpha = 0,9$ en lo que se refiere al instrumento de la variable cultura organizacional y un $\alpha = 0,88$ para la variable calidad educativa por lo que se pudo notar que el instrumento es fiable.

3.5. Procedimientos

Una vez validados los instrumentos, se procedió aplicar las respectivas encuestas a los docentes de la Unidad Educativa Carlos Pérez Perasso de la ciudad de Durán., quienes responderán dos cuestionarios: el primero sobre Cultura organizacional de 16 ítems. Liderazgo (6 ítems), relaciones interpersonales (5) Valores (5) y el segundo cuestionario de 15 ítems que corresponde a la variable Calidad Educativa. Eficiencia (5 ítems), eficacia (5 ítems) y pertinencia (5 ítems). Los cuáles serán respondidos con tres alternativas de respuestas: siempre (3) a veces (2) nunca (1).

Además, se ha considerado varios procedimientos para la recolección de información y su correspondiente análisis, los cuales detallamos:

- Solicitud dirigida al directivo indicando la factibilidad de realizar un análisis del problema originado en la institución.
- Solicitar una autorización que consienta ingresar a la entidad para la concerniente toma de información.
- Reunir al personal docente seleccionado como objeto de estudio, para ejecutar la aplicación del cuestionario que permitirá recopilar información, y

así poder encontrar deducciones que lleguen a posibles conclusiones y recomendaciones.

- Posteriormente, analizar la información en el programa SPSS Statistics 25.

3.6. Método de análisis de datos

En este fragmento se va a ejecutar el debido análisis de toda la información recolectada durante la búsqueda de datos. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), mencionan que para aplicar el análisis de datos se deben utilizar metodología práctica y empírica que ayuden a obtener conocimientos específicos relevantes a la cuestión en estudio.

Para realizar el análisis del procedimiento de la hipótesis propuesta en la investigación con el fin de revelar información con veracidad, se utiliza el coeficiente de Pearson, lo cual manifestará una aceptación o rechazo de las mismas.

Además, este estudio emplea el análisis descriptivo e inferencial. Según Salazar y Del Castillo (2018), el análisis descriptivo consiente examinar todo un conjunto de información, de la cual se apartan conclusiones válidas. El autor sugiere que, para ejecutar este tipo de análisis se realice la recolección y representación de los datos conseguidos en la investigación. Adicional, el mismo autor indica que deduce que, en el análisis inferencial lo que se desea obtener son resultados absolutos de una seleccionada población, a través del análisis de una muestra representativa elegida de la misma, es decir este tipo de análisis estudia a una población basándose en los valores y resultados obtenidos de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

El estudio garantiza que los datos proporcionados serán confidenciales, al mismo tiempo que la identidad de los docentes son anónimas.

La información utilizada de las diferentes fuentes e datos, han sido citadas conforme a las Normas APA sexta edición, además el trabajo cumple con las especificaciones de la Universidad Cesar Vallejo

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre cultura organizacional y calidad educativa a los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Contraste de hipótesis

Hipótesis alternativa

H_i: Existe relación entre cultura organizacional y calidad educativa a los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 3
Relación entre cultura organizacional y calidad educativa

		Calidad Educativa	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	0,220
		Sig. (bilateral)	0,381
		N	18

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La Tabla 3 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,220 correlación débil (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,381 mayor a 0,05 establecido en la investigación; en efecto, no existe relación significativa entre las variables estudiadas, por lo que, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre dimensión de liderazgo y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Contraste de hipótesis

Hipótesis alternativa

H_i: Existe relación entre dimensión liderazgo y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 4
Relación entre dimensión liderazgo y calidad educativa

		Calidad Educativa	
Rho de Spearman	Dimensión	Coeficiente de correlación	0,255
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,307
		N	18

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La Tabla 4 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,255 correlación débil (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,307 mayor a 0,05 valor establecido para la investigación; en efecto, no existe relación significativa ente dimensión liderazgo y calidad educativa, por lo que, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Contraste de hipótesis

Hipótesis alternativa

H_i: Existe relación entre dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 5
Relación entre dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa

		Calidad Educativa	
Rho de Spearman	Dimensión Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	0,204
		Sig. (bilateral)	0,417
		N	18

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La Tabla 5 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,204 correlación débil (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,417 mayor a 0,05 valor establecido para el estudio; en efecto, no existe relación significativa ente dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa, por lo que, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre dimensión valores y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Contraste de hipótesis

Hipótesis alternativa

H_i: Existe relación entre dimensión valores y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 6
Relación entre dimensión valores y calidad educativa

		Calidad Educativa	
Rho de Spearman	Dimensión Valores	Coefficiente de correlación	0,313
		Sig. (bilateral)	0,207
		N	18

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

La Tabla 6 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,313 correlación media (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,207 mayor a 0,05, valor establecido para la investigación; en efecto, no existe relación significativa ente dimensión valores y calidad educativa, por lo que, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En lo que correspondiente al objetivo general: Determinar la relación entre cultura organizacional y calidad educativa a los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020, los referentes teóricos mencionan que la cultura organizacional presenta la manera en que los empleados distinguen las particularidades de la cultura que se da en la entidad, si les agrada o no, es decir se toma en cuenta una descripción y la calidad educativa implica que la educación debe cumplir con los objetivos propuestos, lo que se logre con el mínimo esfuerzo y de una forma oportuna. Los resultados alcanzados no concuerda con la postura teórica de Kreitner & Kinicki, (2003) que menciona que la cultura organizacional es la capacidad habitual que sostiene unidos a los integrantes de una organización, se centra en dos horizontes que crean un cambio respecto al desempeño perceptible exteriormente para propiciar un servicio de calidad. Por otro lado, el modelo de Kurt Lewin (1978) menciona que el comportamiento del ser humano en las instituciones se da en función del intercambio de las particularidades individuales basadas en el medio que se desenvuelven, en este contexto el clima organizacional encierra todo lo referente a los procesos educativos. Así mismo, Álvarez, Chaparro y Reyes (2015) especifica que la calidad educativa se basa en brindar complacencia a todo el personal involucrado de la institución para que este coopere en el progreso de los del transcurso institucional, por lo que este es un aspecto fundamental para llevar a cabo un adecuado proceso pedagógico

En lo concerniente al objetivo específico 1, determinar la relación entre dimensión de liderazgo y calidad educativa de los docentes, los referentes teóricos de la dimensión liderazgo mencionan que es una habilidad que tiene un individuo para comunicar, motivar e influenciar en otros, a desarrollar conocimientos compartidos y trabajar con esmero y animo conforme a los objetivos planteados por la institución. Por lo que la postura teórica de Bolívar, López, & Murillo (2013), especifica que para que exista un buen liderazgo es necesario que la influencia que proporciona el líder debe estar relacionada a sus propias cualidades, tomando en cuentas sus conocimientos y experiencias para lograr brindar moción e impulso a los demás; por otra parte Chiavenato (2009), se refiere a que un buen liderazgo fortalece la organización, la comunicación, la identidad que tienen los individuos con la

organización y la motivación con la que desempeñan sus labores, lo que favorece a la calidad de educación que se propicie en la organización. En lo que respecta a la calidad educativa Gento y Montes (2010) la señala como una manera de desarrollo, que se trabaja de manera interactiva e interconectada, que involucra todas las circunstancias del individuo, incluyendo el bienestar propio y de los demás. Finalmente los resultados alcanzados en cuanto a la dimensión de liderazgo y calidad educativa de los maestros no tienen similitud con los que obtuvo Marchesi (2016), quien indica que la calidad educativa está relacionada con el liderazgo educativo convirtiéndose en un factor primordial para un buen funcionamiento de la entidad educativa, impulsando una dinámica que facilite lograr la eficacia en la educación.

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar la relación entre dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa de los docentes, los referentes teóricos puntualizan que las relaciones interpersonales son conductas concretas mediante vínculos de interacción, que se ejecutan a través de las relaciones sociales, siendo estimadas para el análisis de ambientes de convivencia escolar garantizando el derecho a una educación de calidad. La postura teórica de Mesías (2013) señala que las relaciones interpersonales como actos primordiales para el crecimiento de la persona y de la cultura organizacional de toda entidad, establece uno de los términos elementales para la gestión administrativa de la práctica moral con la organización, progresando en calidad y manejo de las metas educativas. Así mismo está lo expuesto por el modelo de Kurt Lewin (1978) en el que menciona que el comportamiento del ser humano en las instituciones se da en función de la interacción de las características personales basadas en el medio que se desenvuelven. Por otro lado, la actual investigación detalla resultados distintos al estudio investigativo de Narea y Páez (2014), donde el 57% de maestros consideran que a veces el clima organizacional influye en el desenvolvimiento de del trabajo de los gestores, el clima organizacional que se da en dicha entidad es algo incómodo, se evidencia que la comunicación y la labor colectiva no son frecuentemente puestas en práctica, lo cual refleja una relevante afectación en el campo laboral de los docentes, siendo esto un puente que conlleva a la mala organización y por ende el aprendizaje de los alumnos se va a ver perjudicado.

Finalmente, en los concerniente al objetivo específico 3: Determinar la relación entre dimensión de valores y calidad educativa de los docentes. Los referentes teóricos puntualizan que los valores son creencias que fijan el comportamiento humano, estas se vuelven un factor primordial para cualquier organización, a través de estos se presentan referencias que trazan normas y modalidades del funcionamiento dando un distintivo a las entidades educativas. Los resultados alcanzados contradicen la postura teórica de Camarero (2015) donde indica que los valores son principios que fundan la honestidad y el compromiso, que definen al ser humano y a las organizaciones, ya que estos son expuestos en público ante un comportamiento, a través de una prolongación se podrá cumplir los objetivos y llegar al éxito. Así también la presente investigación muestra resultados diferentes al análisis de investigación de De la Cruz (2017), donde refleja que la cultura organizacional tiene relación directa ($Rho = 0,999$) y significativamente ($p = 0,000 < 0,05$) con la calidad del servicio educativo; evidenciando así la hipótesis de la indagación.

VI. CONCLUSIONES

La variable cultura organizacional no se relaciona con la calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020. Los resultados alcanzados de la tabla 3 muestran una significancia 0,381 mayor a 0,05, en base a esto se concluye que no existe una relación entre las variables, lo que significa que la calidad educativa es un proceso de desarrollo institucional que no está vinculado con cultura que se vive de los docentes en cuanto a los prejuicios que se manejan día a día

La dimensión de liderazgo no se relaciona con la calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020. Los valores obtenidos de la tabla 4 ostentan una significancia 0,307 mayor a 0,05, en efecto, se concluye que no existe relación significativa ente dimensión liderazgo y calidad educativa, dando a entender que las habilidades del gestor para influir en el equipo de trabajo no se vinculan con la idoneidad de los docentes para una mejora continua.

La dimensión relaciones interpersonales no se relaciona con la calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020. Los resultados obtenidos de la tabla 5 evidencian una significancia de 0,417 mayor a 0,05, por lo que concluye que no existe relación significativa ente dimensión relaciones interpersonales y calidad educativa. Lo que significa que las relaciones sociales suscitadas en el plantel educativo no se vinculan con la manera en que se imparte los conocimientos a la comunidad educativa.

La dimensión valores no se relaciona con la calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020. Los valores alcanzados en la tabla 6 muestran una significación 0,207 mayor a 0,05, valor, en base a esto se expone que no existe relación significativa entre dimensión valores y calidad educativa. Evidenciando que los diversos principios de honestidad y compromiso educativo no infieren en los procesos educativos que surgen a diario en el plantel.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la una unidad educativa de Durán, 2020 parte del estudio buscar estrategias para mejorar las conductas y valores que conlleven a que las relaciones interpersonales se fortalezcan, ya que según Chiavenato (2009), Chiavenato (2009), menciona que la cultura organizacional es una manera de existencia, un medio de convicciones, conductas y cualidades, de la manera aceptada de correlación y relaciones interpersonales en la organización,, suponiendo un conjunto de expectativas, ideas, deseos y contenidos selectos de los trabajadores de la organización que son originados y dirigidos por el liderazgo del directivo.

A las autoridades de la unidad educativa de Durán, 2020 parte del estudio fortalecer el liderazgo directivo para mejorar la comunicación en el plantel ya que según Bolívar, López, & Murillo (2013), el liderazgo es una habilidad que tiene el directivo para comunicar, motivar e influenciar en otros, a desarrollar conocimientos compartidos y trabajar con esmero y animo conforme a los objetivos planteados por la institución.

A las autoridades de la unidad educativa de Durán, 2020 parte del estudio aplicar estrategias que permitan mejorar las interacciones y relaciones sociales para que las conexiones individuales de los docentes alcancen eficacia y ellos estén motivados a realizar un trabajo oportuno, ya que según Mesías (2013), las relaciones interpersonales que se dan en las entidades educativas, son conductas concretas mediante vínculos de interacción, que se ejecutan a través de las relaciones sociales, siendo estimadas para el análisis de ambientes de convivencia escolar garantizando el derecho a un estudio efectivo.

A las autoridades de la unidad educativa de Durán, 2020 parte del estudio promover el cumplimiento de los valores establecidos en el plantel para mejorar el clima de la organización ya que según Camarero (2015), indica que son creencias que fijan el comportamiento humano, estas se vuelven un factor primordial para cualquier organización, a través de estos se fortalece el clima de la organización.

REFERENCIAS

- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería*. Lima: Universidad Nacional del Callao.
- Alvaréz, C. (2014). *Management, leadership and values in the administration of the educational center of the "UNESCO" teaching school*. España: Universidad técnica particular de Andora.
- Álvarez, J., Chaparro, E., & Reyes, D. (2015). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(2), PP. 5-26.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional-En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo.
- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R., & Oplatka, I. (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel. *Journal of Educational Administration*. ISSN: 0957-8234, 54(6), pp 647-660.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación-Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Arntzen, J., & Krug, D. (2011). ICT ecologies of learning: Active socially engaged learning, resiliency and leadership. In S. D'Agustino. *Adaptation, resistance and access to instructional technologies: assessing future trends in education*, pp 332-354.
- Barale, R., & Santos, B. (2017). Cultura organizacional: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. ISSN 1984-6657, 17(2), pp 129-136.
- Beni, H., Tri, J., & Rusdarti, R. (2016). Effect of Cultural Organization, Compensation, and Performance of Teachers Pedagogical Vocational Business and Management in Tegal. *The Journal of Educational Development*, 4(1), pp 221-239.

- Bolívar, A., López, J., & Murillo, J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Fuentes*, pp.15-60.
- Caleya, R., González, R., & Ochoa, S. (2015). *Organizational Culture and Performance in Higher Education Institutions: Implications for the Substantive Functions of Teaching, Research and Outreach*. México: Universidad del Rosario.
- Camarero, M. (2015). *Liderción escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*. Tarragona: Universidad Rovira I Virgili.
- Camilletti, A., Guidini, J., & Herrera, A. (2015). *Matrices de surgimiento y modelos de gestión*. Argentina: Universidad Nacional de la Plata.
- Campos, F. (2013). *Factores socioeconómicos que afectan la Educación*. México: S.N.
- Canchaya, C. (2019). *Gestión Educativa Y Satisfacción De Calidad De Servicio Educativo Desde La Perspectiva De Los Padres De Familia En La Institución Educativa N° 30405-Acolla- 2018*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Cantos, M., & Reyes, J. (2018). The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador. *Revista Killkana Sociales*. ISSN 2528-8008, 2(4), pp 76-99.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Condor, M. (2019). *Gestión pedagógica y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia*. Lima: Universidad Nacional de Educación- Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional .
- Córnejo, J. (2014). Professional practices in initial Teacher education: analysis and optimization of its contributions to those who learn and to those who

- teach to learn "to teach". *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), pp 76-89.
- De la Cruz, R. (2017). *La cultura organizacional y la calidad del servicio educativo en el CETPRO público Huaral, 2016*. Perú: Universidad Cesar Vallejo .
- Deng, F., Chai, C., Tsai, C., & Lee, M. (2014). The relationships among Chinese practicing teachers' epistemic beliefs, pedagogical beliefs and their beliefs about the use of ICT. *Journal of Educational Technology & Society*, 17(2), pp 245–256.
- Domínguez, I., Rodríguez, B., & Navarro, J. (2009). Organizational Culture for health organizational systems. *Revista Médica Electrónica. ISSN 1684-1824*, 31(6).
- Fouad, O., & Husen, M. (2020). Organizational Culture at High Schools in Kurdistan. *American Research Journal of Humanities & Social Science* , pp 34-40.
- Gajardo, E. (2008). Percepción y valoración de la calidad educativa de alumnos y padres en 14 centros escolares de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, VI(1), pp.85-103.
- García, B. (2010). Modelos teóricos e indicadores de evaluación educativa. *Sinéctica. ISSN 1665-109X(35)*, pp 76-95.
- Gento, S., & Montes, M. (2010). *Cómo Elaborar un Diagnóstico de la Calidad de un Centro Educativo: Implementación y Resultados de un Modelo*". Cuba: Ponencia presentada al VII Congreso Internacional.
- Gisbert, D. (2015). Teacher training for Enclus education: a process of professional development and school improvement to meet diversity. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, pp 153-170.
- Gutiérrez, J. (2015). *Cultura Organizacional en el ámbito educativo (Tesis de Postgrado)*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Especialidades Espíritu Santo.

- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mexicana, Reg.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Kheir, N., Bibu, N., & Nastase, M. (2019). The principals' perception of their values and the organizational culture of the junior high schools in the druze sector. *Review of International Comparative Management*, 20(3), pp 210-225.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Comportamiento de la organización*. Madrid: McGraw-Hill.
- LOMCE. (2015). *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para mejora de la calidad educativa*. España: LOE.
- Marchesi, Á. (2016). *Liderazgo educativo en la calidad de la enseñanza*. México: Ediciones SM.
- Mesías, F. (2013). *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "pedro Vicente Maldonado" del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial .
- Ministerio de Educación. (2014). *Ecuador: Indicadores educativos*. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Morales, I., Torres, B., & Rendón, I. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Conrado*. ISSN 1990-8644, 14(63), pp 54-63.
- Mousalli, G. (10 de 2015). *ResearchGate*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa
- Müller, R., Del Nogal, J., & Romero, A. (2016). Modelo teórico para el análisis de la formación de la cultura organizacional. *Pensamiento y Praxis*, pp 16-30.

- Narea, N., & Páez, M. (2014). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014-2015*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Neira, M. (2012). *La cultura organizacional: su efecto en la calidad educativa y creación de una guía para los administradores educativos de las instituciones del Cantón Milagro*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Núñez, C. (2018). *Cultura organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas de la RED 20 UGEL 02, Rímac 2017*. Perú: Universidad Cesar Vallejo .
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a studio. *Int. J. Morphol*, pp 227-232.
- Ping, X. (2018). Proceedings of the 2018 6th International Education, Economics, Social Science, Arts, Sports and Management Engineering Conference. *Physical & Formal Sciences. ISSN: 2352-5398*, pp 12-17.
- Pirela, L., & Sánchez, M. (2015). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista de Ciencias Sociales. ISSN 1315-9518*, 15(1), pp 78-90.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON.
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística* (Primera ed.). México: QUI-052578.
- Santos, M. (1999). Las Trampas de la Calidad . *Acción Pedagógica*, pp 78-81.
- Silman, F., Özmatyatli, I., Birol, C., & Çağlar, M. (2012). Organizational culture at high schools in TRNC: A comparative case study. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 42(1), pp 356-366.
- Tamayo, M. T. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: LIMUSA.
- UNESCO. (2007). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: garantizando la educación de calidad para todos* . Santiago: UNESCO, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe .

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Cultura Organizacional	Según Chiavenato (2009), es un modo de vida, un sistema de creencias, conductas y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones interpersonales en la organización, además supone un conjunto de actitudes, suposiciones, expectativas, ideas, aspiraciones y asuntos relevantes de los miembros de dicha organización que son originados y dirigidos por el liderazgo del directivo. (pág. 126)	Operacionalmente la variable se medirá mediante un cuestionario de 16 ítems, distribuido en 3 dimensiones. La escala es de tipo Likert utilizando un formato de respuestas simple: Nunca, A veces y Siempre.	Liderazgo	Influencia Comunicación Motivación	Cuestionario	Escala ordinal Nunca, A veces, y Siempre.
			Relaciones interpersonales	Interacción Relaciones sociales		
			Valores	Creencias Comportamiento humano		
Calidad Educativa	Santos Guerra (1999) menciona: La comprensión de las diferentes concepciones de lo que es la Calidad Educativa; implica que la educación debe cumplir con los objetivos propuestos (Eficacia educativa), que todo lo propuesto se logre con el mínimo esfuerzo (Eficiencia educativa) y que es oportuna (pertinencia educativa).	Operacionalmente la variable se medirá mediante un cuestionario de 15 ítems, distribuido en 3 dimensiones. La escala es de tipo Likert utilizando un formato de respuestas simple: Nunca, A veces y Siempre.	Eficiencia	Optimización de los recursos Realización de tareas Responsabilidades propuestas	Cuestionario	Escala ordinal Nunca, A veces, y Siempre
			Eficacia	Desarrollo integral Rendimiento Desarrollo educativo		
			Pertinencia	Planes de estudio Necesidades Prioridades		

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos de cultura organizacional

Cuestionario para medir la cultura organizacional				
<p>Estimado</p> <p>El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de cultura organizacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.</p> <p>Lea atentamente cada ítem y responde en las opciones de nunca, a veces poco y siempre según corresponda en cada ítem.</p> <p>Se te invoca responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.</p> <p>Gracias.</p>				
Dimensión Liderazgo				
1	El gestor educativo debe tener liderazgo absoluto para influenciar en los individuos en cuanto a su cultura organizacional.	Siempre	A veces	Nunca
2	El docente debe tener don de liderazgo para poder influenciar sobre las costumbres y cultura de sus estudiantes	Siempre	A veces	Nunca
3	En la cultura Organizacional de la institución debe fomentarse el liderazgo en los individuos mediante una buena comunicación entre docentes y alumnos.	Siempre	A veces	Nunca
4	Los docentes establecen un canal de comunicación efectivo originado por la cultura de liderazgo del director.	Siempre	A veces	Nunca
5	La cultura organizacional del plantel motiva al docente y alumno a establecer lazos de comprensión dinámicas al efectuar el desarrollo pedagógico.	Siempre	A veces	Nunca
6	El docente es motivado por el grado de aceptación de los estudiantes al recibir su materia y al imponer su nivel liderazgo.	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión Relaciones Interpersonales				
7	El gestor como cultura Organizacional busca hacer que las relaciones interpersonales de los individuos sean más efectivas mediante la interacción de sus labores.	Siempre	A veces	Nunca
8	El plantel tiene como finalidad lograr una interacción eficiente de la metodología de estudio con las relaciones interpersonales que existe dentro de la entidad.	Siempre	A veces	Nunca
9	Los estudiantes buscan interactuar con sus opiniones y tener relaciones interpersonales aceptables con sus docentes.	Siempre	A veces	Nunca
10	La relación interpersonal y social que se ejecuta en el plantel se basa en la ideología y valores de la cultura organizacional.	Siempre	A veces	Nunca
11	Los docentes predominan sus valores y cultura ante las relaciones sociales e interpersonales que crea en el ambiente académico.	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión Valores				
12	El gestor educativo impone valores y creencias apegadas al buen comportamiento en su cultura organizacional.	Siempre	A veces	Nunca
13	El docente educa fomenta a sus estudiantes a desenvolverse en el entorno en base a sus creencias y valores inculcados en sus hogares.	Siempre	A veces	Nunca
14	En la cultura organizacional el comportamiento humano es reconocido por sus valores y manera de actuar de los docentes y alumnos.	Siempre	A veces	Nunca

15	El director educativo lidera y es responsable del comportamiento humano de todos los individuos en el entorno educativo y su cultura organizacional.	Siempre	A veces	Nunca
16	El objetivo organizacional es inculcar valores en los estudiantes para su óptimo comportamiento humano ante la sociedad.	Siempre	A veces	Nunca

Anexo 3

Ficha técnica de la variable cultura organizacional FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

1. **Nombre** : Cuestionario de cultura organizacional
2. **Autor** : Ladines Lazo Shirley Mariuxi
3. **Fecha** : Año 2020
4. **Objetivo** : Medir el nivel de cultura organizacional
5. **Aplicación** : Docentes de una unidad educativa de Durán, 2020
6. **Administración** : Individual
7. **Duración** : 15 minutos aproximadamente
8. **Tipo de ítems** : Enunciados
9. **Nº de ítems** : 16
10. **Distribución**: Dimensiones e indicadores

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo	Influencia	1, 2
	Comunicación	3, 4
	Motivación	5, 6
Relaciones interpersonales	Interacción	7, 8, 9
	Relaciones sociales	10, 11
Valores	Creencias	12, 13, 14
	Comportamiento humano	15, 16
TOTAL ÍTEMS: 16		

11. Evaluación :

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cuantitativa	Escala cualitativa					
	Dimensión Liderazgo		Dimensión Relaciones interpersonales		Dimensión Valores	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo	1	6	1	5	1	5
Regular	7	10	6	10	6	10
Bueno	11	18	11	15	11	15

Anexo 4
Base de datos de la variable cultura organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL																									
N. -	Liderazgo								Relaciones Interpersonales								Valores								PROM. T
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	Sum a	Prom .	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	Sum a	Prom .	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	Sum a	Prom .			
1	3	2	3	3	2	3	16	3	4	2	3	2	3	14	3	3	2	5	3	3	16	3	3		
2	2	2	3	2	2	3	14	2	1	3	1	2	2	9	2	4	2	3	2	2	13	3	2		
3	4	4	2	4	4	3	21	4	4	3	5	4	3	19	4	3	4	2	4	4	17	3	4		
4	3	3	3	3	3	2	17	3	4	3	2	4	2	15	3	2	2	1	4	3	12	2	3		
5	2	3	5	3	3	3	19	3	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	2	3	14	3	3		
6	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	4	3	3	15	3	2	2	2	3	1	10	2	2		
7	2	3	3	2	4	3	17	3	3	3	2	3	3	14	3	2	4	5	4	3	18	4	3		
8	3	2	3	1	2	3	14	2	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	1	2	11	2	2		
9	2	3	2	3	2	3	15	3	2	2	2	2	3	11	2	3	1	2	1	3	10	2	2		
10	2	4	2	2	3	3	16	3	3	2	2	4	2	13	3	3	2	3	3	3	14	3	3		
11	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	4	3	15	3	3		
12	4	4	3	4	2	4	21	4	3	1	3	3	3	13	3	2	1	3	2	2	10	2	3		
13	5	5	5	5	3	5	28	5	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	4	5	23	5	5		
14	5	4	3	2	2	2	18	3	2	2	3	3	4	14	3	1	3	5	3	3	15	3	3		
15	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	1	3	2	12	2	3	2	2	3	1	11	2	2		
16	1	3	3	3	2	1	13	2	3	3	3	2	1	12	2	4	2	3	4	2	15	3	3		
17	2	1	3	3	3	1	13	2	1	3	4	3	3	14	3	3	3	3	2	3	14	3	3		
18	4	2	2	3	3	2	16	3	4	3	2	4	2	15	3	3	4	3	4	2	16	3	3		

Anexo 5
Estadístico de fiabilidad de la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El gestor educativo debe tener liderazgo absoluto para influenciar en los individuos en cuanto a su cultura organizacional.	29,27	42,352	,449	,898
El docente debe tener don de liderazgo para poder influenciar sobre las costumbres y cultura de sus estudiantes	29,07	43,924	,172	,909
En la cultura Organizacional de la institución debe fomentarse el liderazgo en los individuos mediante una buena comunicación entre docentes y alumnos.	29,13	39,267	,727	,888
Los docentes establecen un canal de comunicación efectivo originado por la cultura de liderazgo del director.	29,20	37,314	,789	,885
La cultura organizacional del plantel motiva al docente y alumno a establecer lazos de comprensión dinámicas al efectuar el desarrollo pedagógico.	29,13	38,981	,762	,887
El docente es motivado por el grado de aceptación de los estudiantes al recibir su materia y al imponer su nivel liderazgo.	29,27	41,067	,625	,893
El gestor como cultura Organizacional busca hacer que las relaciones interpersonales de los individuos sean más efectivas mediante la interacción de sus labores.	29,27	42,067	,656	,893
El plantel tiene como finalidad lograr una interacción eficiente de la metodología de estudio con las relaciones interpersonales que existe dentro de la entidad.	29,40	41,400	,618	,893
Los estudiantes buscan interactuar con sus opiniones y tener relaciones interpersonales aceptables con sus docentes.	29,40	40,971	,548	,895
La relación interpersonal y social que se ejecuta en el plantel se basa en la ideología y valores de la cultura organizacional.	29,20	39,457	,647	,891
Los docentes predominan sus valores y cultura ante las relaciones sociales e interpersonales que crea en el ambiente académico.	29,13	40,410	,505	,897
El gestor educativo impone valores y creencias apegadas al buen comportamiento en su cultura organizacional.	29,20	39,743	,615	,892
El docente educa fomenta a sus estudiantes a desenvolverse en el entorno en base a sus creencias y valores inculcados en sus hogares.	29,27	41,210	,605	,893
En la cultura organizacional el comportamiento humano es reconocido por sus valores y manera de actuar de los docentes y alumnos.	29,33	42,952	,335	,902
El director educativo lidera y es responsable del comportamiento humano de todos los individuos en el entorno educativo y su cultura organizacional.	29,33	42,810	,458	,898
El objetivo organizacional es inculcar valores en los estudiantes para su óptimo comportamiento humano ante la sociedad.	29,40	39,686	,708	,889

Anexo 6

Validación del instrumento de la variable cultura organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Cultura organizacional

OBJETIVO: Determinar el nivel de cultura organizacional

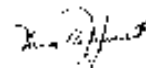
DIRIGIDO A: Docentes de toda la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castañeda Holguín Irma Basilita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mgtr. Desarrollo Educativo.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Mgtr. Irma Basilita Castañeda Holguín

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Calidad Educativa de los Docentes de Una Unidad Educativa de Durán, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Cultura organizacional Según Chiavenato (2009), es un modo de vida, un sistema de creencias, conductas y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones interpersonales en la organización, además supone un conjunto de actitudes, suposiciones, expectativas, ideas, aspiraciones y asuntos relevantes de los miembros de dicha organización que son originados y dirigidos por el liderazgo del directivo.	Liderazgo Según Bolívar, López, & Murillo (2013), el liderazgo es una habilidad directiva que posee una persona para comunicar, motivar e influenciar en otros, a desarrollar conocimientos compartidos y trabajar con esmero y ánimo conforme a los objetivos planteados por la institución..	Influencia	1. El gestor educativo debe tener liderazgo absoluto para influenciar en los individuos en cuanto a su cultura organizacional.						X		X		X			
			2. El docente debe tener don de liderazgo para poder influenciar sobre las costumbres y cultura de sus estudiantes				X				X		X			
		Comunicación	3. En la cultura Organizacional de la institución debe fomentarse el liderazgo en los individuos mediante una buena comunicación entre docentes y alumnos.							X		X		X		
			4. Los docentes establecen un canal de comunicación efectivo originado por la cultura de liderazgo del							X		X		X		
		Motivación	5. La cultura organizacional del plantel motiva al docente y alumno a establecer lazos de comprensión dinámicas al efectuar el desarrollo pedagógico.								X		X		X	
			6. El docente es motivado por el grado de aceptación de los estudiantes al recibir su materia y al imponer su nivel liderazgo.							X		X		X		

<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Según Mesías (2013), las relaciones interpersonales que se dan en las entidades educativas, son conductas concretas mediante vínculos de interacción, que se ejecutan a través de las relaciones sociales, siendo estimadas para el análisis de ambientes de convivencia escolar garantizando el derecho a una educación de calidad.</p> <p>Valores</p> <p>Camarero (2015), indica que son creencias que fijan el comportamiento humano, estas se vuelven un factor primordial para cualquier organización, a través de estos se presentan referencias que trazan normas y modalidades del funcionamiento dando un distintivo a las</p>	Interacción	7. El gestor como cultura Organizacional busca hacer que las relaciones interpersonales de los individuos sean más efectivas mediante la interacción de sus labores.						X		X		X		
		8. El plantel tiene como finalidad lograr una interacción eficiente de la metodología de estudio con las relaciones interpersonales que existe				X		X		X				
		9. Los estudiantes buscan interactuar con sus opiniones y tener relaciones interpersonales aceptables con sus docentes.					X		X		X			
	Relaciones Sociales	10. La relación interpersonal y social que se ejecuta en el plantel se basa en la ideología y valores de la cultura organizacional.					X		X		X			
		11. Los docentes predominan sus valores y cultura ante las relaciones sociales e interpersonales que crea en el ambiente académico.					X		X		X			
	Creencias	12. El gestor educativo impone valores y creencias apegadas al buen comportamiento en su cultura organizacional.					X		X		X			
		13. El docente educa fomenta a sus estudiantes a desenvolverse en el entorno en base a sus creencias y valores inculcados en sus hogares.					X		X		X			
	Comportamiento Humano	14. En la cultura organizacional el comportamiento humano es reconocido por sus valores y manera de actuar de los docentes y alumnos.					X		X		X			

}

	entidades educativas.		15. El director educativo lidera y es responsable del comportamiento humano de todos los individuos en el					X		X		X		
			16. El objetivo organizacional es inculcar valores en los estudiantes para su óptimo comportamiento humano ante la sociedad.					X		X		X		



MSc. Irma Castañeda Holguín

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la cultura organizacional

OBJETIVO: Determinar el nivel de cultura organizacional

DIRIGIDO A: Docentes de toda la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvarado Zambrano Ángela Mercedes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister DFM Docente

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSc. Alvarado Zambrano Ángela Mercedes

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Calidad Educativa de los Docentes de Una Unidad Educativa de Durán, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Cultura organizacional Según Chavenato (2009), es un modo de vida, un sistema de creencias, conductas y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones interpersonales en la organización, además supone un conjunto de actitudes, suposiciones, expectativas, ideas, aspiraciones y asuntos relevantes de los miembros de dicha organización que son originados y dirigidos por el liderazgo del directivo.	Liderazgo Según Bolívar, López, & Murillo (2013), el liderazgo es una habilidad directiva que posee una persona para comunicar, motivar e influenciar en otros, a desarrollar conocimientos compartidos y trabajar con esmero y animo conforme a los objetivos planteados por la institución..	Influencia	1. El gestor educativo debe tener liderazgo absoluto para influenciar en los individuos en cuanto a su cultura organizacional.						X		X		X			
			2. El docente debe tener don de liderazgo para poder influenciar sobre las costumbres y cultura de sus estudiantes				X				X		X			
		Comunicación	3. En la cultura Organizacional de la institución debe fomentarse el liderazgo en los individuos mediante una buena comunicación entre docentes y alumnos.						X		X		X			
			4. Los docentes establecen un canal de comunicación efectivo originado por la cultura de liderazgo del						X		X		X			
		Motivación	5. La cultura organizacional del plantel motiva al docente y alumno a establecer lazos de comprensión dinámicas al efectuar el desarrollo pedagógico.						X		X		X			
			6. El docente es motivado por el grado de aceptación de los estudiantes al recibir su materia y al imponer su nivel liderazgo.				X		X		X		X			

	entidades educativas.		15. El director educativo lidera y es responsable del comportamiento humano de todos los individuos en el					X		X		X		
			16. El objetivo organizacional es inculcar valores en los estudiantes para su óptimo comportamiento humano ante la sociedad.					X		X		X		



MSc. Alvarado Zambrano Ángela Mercedes

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la cultura organizacional

OBJETIVO: Determinar el nivel de cultura organizacional

DIRIGIDO A: Docentes la Unidad Educativa "Carlos Pérez Perasso"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Calidad Educativa de los Docentes de Una Unidad Educativa de Durán, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura organizacional Según Chiavenato (2009), es un modo de vida, un sistema de creencias, conductas y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones interpersonales en la organización, además supone un conjunto de actitudes, suposiciones, expectativas, ideas, aspiraciones y asuntos relevantes de los miembros de dicha organización que son originados y dirigidos por el liderazgo del directivo.	Liderazgo Según Bolívar, López, & Murillo (2013), el liderazgo es una habilidad directiva que posee una persona para comunicar, motivar e influenciar en otros, a desarrollar conocimientos compartidos y trabajar con esmero y ánimo conforme a los objetivos planteados por la institución..	Influencia	1. El gestor educativo debe tener liderazgo absoluto para influenciar en los individuos en cuanto a su cultura organizacional.				X			X		X			
			2. El docente debe tener don de liderazgo para poder influenciar sobre las costumbres y cultura de sus estudiantes				X			X		X			
		Comunicación	3. En la cultura Organizacional de la institución debe fomentarse el liderazgo en los individuos mediante una buena comunicación entre docentes y alumnos.				X			X		X			
			4. Los docentes establecen un canal de comunicación efectivo originado por la cultura de liderazgo del				X			X		X			
		Motivación	5. La cultura organizacional del plantel motiva al docente y alumno a establecer lazos de comprensión dinámicas al efectuar el desarrollo pedagógico.				X			X		X			
			6. El docente es motivado por el grado de aceptación de los estudiantes al recibir su materia y al imponer su nivel liderazgo.				X			X		X			

	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Según Mesías (2013), las relaciones interpersonales que se dan en las entidades educativas, son conductas concretas mediante vínculos de interacción, que se ejecutan a través de las relaciones sociales, siendo estimadas para el análisis de ambientes de convivencia escolar garantizando el derecho a una educación de calidad.</p>	Interacción	7. El gestor como cultura Organizacional busca hacer que las relaciones interpersonales de los individuos sean más efectivas mediante la interacción de sus labores.						X		X		X		
			8. El plantel tiene como finalidad lograr una interacción eficiente de la metodología de estudio con las relaciones interpersonales que existe					X		X		X			
			9. Los estudiantes buscan interactuar con sus opiniones y tener relaciones interpersonales aceptables con sus docentes.					X		X		X			
	Relaciones Sociales	10. La relación interpersonal y social que se ejecuta en el plantel se basa en la ideología y valores de la cultura organizacional.					X		X		X				

			11. Los docentes predominan sus valores y cultura ante las relaciones sociales e interpersonales que crea en el ambiente académico.							X		X		X				
Valores Camarero (2015), indica que son creencias que fijan el comportamiento humano, estas se vuelven un factor primordial para cualquier organización, a través de estos se presentan referencias que trazan normas y modalidades del funcionamiento dando un distintivo a las entidades educativas.		Creencias	12. El gestor educativo impone valores y creencias apegadas al buen comportamiento en su cultura organizacional.							X		X		X				
			13. El docente educa fomenta a sus estudiantes a desenvolverse en el entorno en base a sus creencias y valores inculcados en sus hogares.				X				X		X		X			
		Comportamiento Humano	14. En la cultura organizacional el comportamiento humano es reconocido por sus valores y manera de actuar de los docentes y alumnos.									X		X		X		
			15. El director educativo lidera y es responsable del comportamiento humano de todos los individuos en el									X		X		X		
			16. El objetivo organizacional es inculcar valores en los estudiantes para su óptimo comportamiento humano ante la sociedad.									X		X		X		


Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

Anexo 7

Ficha del instrumento Calidad educativa

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CALIDAD EDUCATIVA

1. **Nombre** : Cuestionario de calidad educativa
2. **Autor** : Ladines Lazo Shirley Mariuxi
3. **Fecha** : Año 2020
4. **Objetivo** : Medir el nivel de calidad educativa
5. **Aplicación** : Docentes de una unidad educativa de Durán, 2020
6. **Administración** : Individual
7. **Duración** : 15 minutos aproximadamente
8. **Tipo de ítems** : Enunciados
9. **Nº de ítems** : 15
10. **Distribución** : Dimensiones e indicadores

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Eficiencia	Optimización de los recursos	1,2
	Realización de tareas	3, 4
	Responsabilidades propuestas	5
Eficacia	Desarrollo integral	6
	Rendimiento	7, 8
	Desarrollo educacional	9, 10
Pertinencia	Planes de estudio	11, 12
	Necesidades	13, 14
	Prioridades	15
TOTAL ÍTEMS: 15		

11. Evaluación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cuantitativa	Escala cualitativa					
	Dimensión Eficiencia		Dimensión Eficacia		Dimensión Pertinencia	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo	1	5	1	5	1	5
Regular	6	10	6	10	6	10
Bueno	11	15	11	15	11	15

Anexo 8: Instrumento de recolección de datos de Calidad educativa

Cuestionario para medir la calidad educativa

Estimado

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel calidad educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responde en las opciones de nunca, a veces poco y siempre según corresponda en cada ítem.

Se te invoca responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Gracias.

Dimensión Eficiencia

1	El plantel tiene como objetivo la optimización de recursos materiales y económicos para medir la eficiencia de los resultados alcanzados	Siempre	A veces	Nunca
2	El docente optimiza recursos metodológicos y prácticos para mostrar su eficiencia.	Siempre	A veces	Nunca
3	El plantel tiene como objetivo realizar tareas específicas para ofrecer calidad educativa a los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
4	La calidad educativa que se oferta en el plantel se basa en la eficiencia de la realización de las tareas planteadas.	Siempre	A veces	Nunca
5	El director para dar un servicio de calidad educativo delega responsabilidades propuestas por el directorio a los maestros.	Siempre	A veces	Nunca

Dimensión Eficacia

6	El docente busca en sus métodos estudiantiles alcanzar la eficacia por medio del desarrollo integral de sus alumnos en el salón de clases.	Siempre	A veces	Nunca
7	La calidad educativa es reconocida por la eficacia de sus metodologías y el rendimiento de los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
8	El docente al hacer su enseñanza más eficiente y eficaz obtiene un rendimiento académico alto por parte de los alumnos.	Siempre	A veces	Nunca
9	El desarrollo educacional del plantel se ha visto inmerso en los métodos de enseñanza aplicados por dar una calidad educativa racional.	Siempre	A veces	Nunca
10	La Institución logra un desarrollo educacional eficaz mediante la aplicación de sus estrategias educativas	Siempre	A veces	Nunca

Dimensión Pertinencia

11	La calidad educativa que tiene el plantel funciona en base a los planes de estudio que se ha generado con anticipación por los directivos.	Siempre	A veces	Nunca
12	Los docentes crean su plan de estudio pertinente de acuerdo a las necesidades presentadas por los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
13	La necesidad actual del docente es capacitaciones pedagógicas pertinentes de enseñanzas actuales para ofrecer una calidad educativa.	Siempre	A veces	Nunca
14	La institución tiene como necesidad implementar métodos pertinentes de enseñanza –aprendizaje para dar una calidad de servicio.	Siempre	A veces	Nunca
15	El docente debe establecer prioridades pertinentes al impartir sus enseñanzas de acuerdo a las necesidades presentadas.	Siempre	A veces	Nunca

Anexo 9
Base de datos del instrumento calidad educativa

CALIDAD EDUCATIVA																						
N.-	Eficiencia							Eficacia							PERTINENCIA							PROM.
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Sum	Pro	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Sum	Pro	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Sum	Pro	
1	2	2	3	4	3	14	3	4	2	3	2	4	15	3	2	3	3	2	3	13	3	3
2	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	3	21	4	5	5	5	5	3	23	5	5
3	2	2	5	2	3	14	3	3	4	3	2	2	14	3	5	2	1	2	3	13	3	3
4	3	4	3	3	2	15	3	2	3	3	1	2	11	2	3	1	2	3	3	12	2	3
5	3	2	3	1	2	11	2	3	2	1	3	1	10	2	2	2	3	2	3	12	2	2
6	4	3	3	4	3	17	3	3	2	2	2	2	11	2	3	4	5	3	2	17	3	3
7	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	3	4	13	3	2	3	2	3	2	12	2	2
8	4	3	2	5	3	17	3	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	2	2	11	2	3
9	2	2	3	2	4	13	3	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	5	3	16	3	3
10	2	1	3	2	1	9	2	1	2	3	4	2	12	2	3	2	1	2	3	11	2	2
11	3	4	3	2	3	15	3	2	3	2	2	3	12	2	3	2	3	1	2	11	2	3
12	5	5	4	3	5	22	4	5	4	3	5	3	20	4	5	4	5	4	5	23	5	4
13	2	4	2	3	2	13	3	1	3	3	3	3	13	3	1	2	5	3	2	13	3	3
14	2	3	3	1	1	10	2	5	3	2	2	2	14	3	1	2	2	1	3	9	2	2
15	3	2	2	3	4	14	3	3	2	2	3	3	13	3	5	3	3	2	3	16	3	3
16	1	3	2	2	3	11	2	4	3	1	3	2	13	3	3	2	3	3	3	14	3	3
17	4	4	5	5	5	23	5	5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	5	23	5	5
18	3	3	2	2	3	13	3	2	2	3	2	2	11	2	2	3	3	1	2	11	2	2

Anexo 2

Estadística de fiabilidad de la variable calidad educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El gestor educativo debe tener liderazgo absoluto para influenciar en los individuos en cuanto a su cultura organizacional.	29,27	42,352	,449	,898
El docente debe tener don de liderazgo para poder influenciar sobre las costumbres y cultura de sus estudiantes	29,07	43,924	,172	,909
En la cultura Organizacional de la institución debe fomentarse el liderazgo en los individuos mediante una buena comunicación entre docentes y alumnos.	29,13	39,267	,727	,888
Los docentes establecen un canal de comunicación efectivo originado por la cultura de liderazgo del director.	29,20	37,314	,789	,885
La cultura organizacional del plantel motiva al docente y alumno a establecer lazos de comprensión dinámicas al efectuar el desarrollo pedagógico.	29,13	38,981	,762	,887
El docente es motivado por el grado de aceptación de los estudiantes al recibir su materia y al imponer su nivel liderazgo.	29,27	41,067	,625	,893
El gestor como cultura Organizacional busca hacer que las relaciones interpersonales de los individuos sean más efectivas mediante la interacción de sus labores.	29,27	42,067	,656	,893
El plantel tiene como finalidad lograr una interacción eficiente de la metodología de estudio con las relaciones interpersonales que existe dentro de la entidad.	29,40	41,400	,618	,893
Los estudiantes buscan interactuar con sus opiniones y tener relaciones interpersonales aceptables con sus docentes.	29,40	40,971	,548	,895
La relación interpersonal y social que se ejecuta en el plantel se basa en la ideología y valores de la cultura organizacional.	29,20	39,457	,647	,891
Los docentes predominan sus valores y cultura ante las relaciones sociales e interpersonales que crea en el ambiente académico.	29,13	40,410	,505	,897
El gestor educativo impone valores y creencias apegadas al buen comportamiento en su cultura organizacional.	29,20	39,743	,615	,892
El docente educa fomenta a sus estudiantes a desenvolverse en el entorno en base a sus creencias y valores inculcados en sus hogares.	29,27	41,210	,605	,893
En la cultura organizacional el comportamiento humano es reconocido por sus valores y manera de actuar de los docentes y alumnos.	29,33	42,952	,335	,902
El director educativo lidera y es responsable del comportamiento humano de todos los individuos en el entorno educativo y su cultura organizacional.	29,33	42,810	,458	,898
El objetivo organizacional es inculcar valores en los estudiantes para su óptimo comportamiento humano ante la sociedad.	29,40	39,686	,708	,889

Anexo 3

Validación del instrumento de calidad educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Calidad Educativa

OBJETIVO: Determinar el nivel de Calidad Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de toda la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castañeda Holguín Irma Basilita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Desarrollo Educativo

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSc. Irma Castañeda Holguín

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Calidad Educativa de los Docentes de Una Unidad Educativa de Durán, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Calidad Educativa Córdor (2019) quien refiere que la calidad educativa es una evaluación realizada por una organización para lograr efectivamente las metas, objetivos y desafíos establecidos al comienzo del año escolar, lo que se ve reflejado en la eficiencia, eficacia y pertinencia que pueda surgir en la misma.	Eficiencia: Córdor (2019). indica que se refiere a la optimización de los recursos en función del logro, es decir, la realización de tareas efectuadas correctamente relacionadas con las responsabilidades propuestas en un comienzo.	Optimización de los recursos	1. El plantel tiene como objetivo la optimización de recursos materiales y económicos para medir la eficiencia de los resultados alcanzados				X			X		X			
			2. El docente optimiza recursos metodológicos y prácticos para mostrar su eficiencia.					X		X		X			
		Realización de tareas	3. El plantel tiene como objetivo realizar tareas específicas para ofrecer calidad educativa a los estudiantes.				X			X		X			
			4. La calidad educativa que se oferta en el plantel se basa en la eficiencia de la realización de las tareas planteadas.							X		X		X	
		Responsabilidades propuestas	5. El director para dar un servicio de calidad educativo delega responsabilidades propuestas por el directorio				X			X		X		X	

	Eficacia Córdor (2019), señala que es el efecto de una labor conjunta con fines claros, es el desarrollo integral del alumnado, donde los conocimientos adquiridos muestran un rendimiento satisfactorio, logrando un desarrollo educacional de calidad.	Desarrollo Integral	6. El docente busca en sus métodos estudiantiles alcanzar la eficacia por medio del desarrollo integral de sus alumnos en el salón de clases.							X		X		X		
		Rendimiento	7. La calidad educativa es reconocida por la eficacia de sus metodologías y el rendimiento de los estudiantes.							X		X		X		
			8. El docente al hacer su enseñanza más eficiente y eficaz obtiene un rendimiento académico alto por parte de los alumnos.							X		X		X		
		Desarrollo Educativo	9. El desarrollo educacional del plantel se ha visto inmerso en los métodos de enseñanza aplicados por dar una calidad educativa racional.							X		X		X		
	10. La Institución logra un desarrollo educacional eficaz mediante la aplicación de sus estrategias educativas								X		X		X			
	Pertinencia Córdor (2019), indica que es aquella que se relaciona de manera directa con la calidad educativa que se imparten en las entidades, la pertinencia se ha hecho notoria en los diálogos respecto a la calidad, considerando los planes de estudio, las necesidades y las prioridades de los estudiantes y la comunidad.	Planes de Estudio	11. La calidad educativa que tiene el plantel funciona en base a los planes de estudio que se ha generado con anticipación por los directivos.							X		X		X		
			12. Los docentes crean su plan de estudio pertinente de acuerdo a las necesidades presentadas por los estudiantes.							X		X		X		
		Necesidades	13. La necesidad actual del docente es capacitaciones pedagógicas pertinentes de enseñanzas actuales para ofrecer una calidad educativa							X		X		X		

			14. La institución tiene como necesidad implementar métodos pertinentes de enseñanza –aprendizaje para dar una calidad de servicio.					X			x		X		X		
		Prioridades	15. El docente debe establecer prioridades pertinentes al impartir sus enseñanzas de acuerdo a las necesidades presentadas.					X			x		X		X		



MSc. Irma Castañeda Holguín



HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

Apellidos: Castañeda Holguin	C.I 0910433721
Nombres: Irma Basilita	RUC. 0910433721001
Fecha de nacimiento: 15 de julio de 1965	Lugar: Manabi
Lugar de trabajo I: Durán El Recreo	Cargo I: Docente
Lugar de trabajo II:	Cargo II:
Dirección domiciliaria: Cdla. El Recreo Mz 204 V.10	Ciudad: Durán
E-mail: icastanedaholguin@hotmail.es	Celular: 0986769777

FORMACIÓN ACADÉMICA

	Títulos de Pregrado	Universidad	País	Año
1	Profesora de Educación Primaria	Instituto Pedagógico " Rita Lecumberri"	Ecuador	1986
2	Licenciado en psicología Educativa	Laica Vicente Rocafuerte	Ecuador	1997

	Títulos de Posgrado	Universidad	País	Año
1	Magister en Desarrollo Educativo	Universidad de Guayaquil y Universidad NUR de Bolivia.	Ecuador	2001
2				

CURSOS Y SEMINARIOS RECIBIDOS (+ de 40 horas)

3.1 Cursos y Seminarios

	NOMBRE DE LOS CURSOS	HORAS
1	FORMACIÓN CONTINUA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMERO DE EGB	330
2	CURSO DE SISTEMA DE NIVELACION Y ADMISIÓN DE SENECYT .(SNNA).	60
3	SEMINARIO. DESARROLLO DE PENSAMIENTO CRITICO	40
4	CURSO DE LECTURA CRÍTICA 2DA EDICIÓN PARA INSTRUCTORES	60

3.2 Cursos y Seminarios

	NOMBRE	INSTITUCIÓN	PAÍS	Año
1	FORMACIÓN CONTINUA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMERO DE EGB	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	ECUADOR	2015
2	CURSO DE SISTEMA DE NIVELACION Y ADMISION DE SENECYT .(SNNNA).	UNIVERSIDAD GUAYAQUIL	ECUADOR	2012
3	SEMINARIO. DESARROLLO DE PENSAMIENTO CRITICO	MINISTERIO DE EDUCACIÓN UNIVERSIDAD GUAYAQUIL	ECUADOR	2013
4	CURSO DE LECTURA CRÍTICA 2DA EDICIÓN PARA INSTRUCTORES	MINISTERIO DE EDUCACIÓN UNIVERSIDAD GUAYAQUIL	ECUADOR	2013

EXPERIENCIA

4.1 Profesional

	EMPRESA-INSTITUCIÓN	POSICIÓN	DE MES-AÑO	A MES-AÑO
1	IE. Victoria Torres de Neira	Docente	junio de 1986	Junio de 2006
2	IE. Rafael Larrea Insuasti	Docente	Junio de 2006	Actualidad
3	Universidad De Guayaquil Por Contrato. Facultad De Filosofía	Docente	Mayo de 2000	Junio de 2014
4	Docente Y Jefa Del Departamento De Orientación Del IPED "Juan Pablo II"	Docente - Coordinadora	Agosto de 2000	Febrero de 2007
5	Ministerio de Educación Planta Central	Pedagoga	Julio de 2012	Febrero de 2013

4.2 Capacitador

	CURSO- SEMINARIO (ÁREAS)	ENTIDADES	DE MES-AÑO	A MES-AÑO
1	Instructora de curso de Inclusión Educativa 1er y 2da edición	Ministerio de educación - Universidad de Guayaquil	Noviembre de 2009	Diciembre 2009
2	Facilitador de curso de Estrategias de Comprensión Lectora 2da edición	Ministerio de educación - Universidad de Guayaquil	Marzo de 2011	Mayo de 2011
3	Facilitador de curso de Estrategias de Comprensión Lectora 1era edición	Ministerio de educación - Universidad de Guayaquil	Noviembre de 2008	Enero de 2009
4	Programa de Mentorías	Ministerio de Educación. Planta Central	Julio de 2012	Febrero de 2013

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la calidad educativa

OBJETIVO: Determinar el nivel de calidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvarado Zambrano Ángela Mercedes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister DFM Docente

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSc. Alvarado Zambrano Ángela Mercedes

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Calidad Educativa de los Docentes de Una Unidad Educativa de Durán, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Calidad Educativa Córdor (2019) quien refiere que la calidad educativa es una evaluación realizada por una organización para lograr efectivamente las metas, objetivos y desafíos establecidos al comienzo del año escolar, lo que se ve reflejado en la eficiencia, eficacia y pertinencia que pueda surgir en la misma.	Eficiencia: Córdor (2019), indica que se refiere a la optimización de los recursos en función del logro, es decir, la realización de tareas efectuadas correctamente relacionadas con las responsabilidades propuestas en un comienzo.	Optimización de los recursos	1. El plantel tiene como objetivo la optimización de recursos materiales y económicos para medir la eficiencia de los resultados alcanzados				X			X		X				
			2. El docente optimiza recursos metodológicos y prácticos para mostrar su eficiencia.					X		X		X				
		Realización de tareas	3. El plantel tiene como objetivo realizar tareas específicas para ofrecer calidad educativa a los estudiantes.				X			X		X				
			4. La calidad educativa que se oferta en el plantel se basa en la eficiencia de la realización de las tareas planteadas.						X		X		X			
		Responsabilidades propuestas	5. El director para dar un servicio de calidad educativo delega responsabilidades propuestas por el directorio				X			X		X		X		

Eficacia	Desarrollo Integral	6. El docente busca en sus métodos estudiantiles alcanzar la eficacia por medio del desarrollo integral de sus alumnos en el salón de clases.						X		X		X		
	Rendimiento	7. La calidad educativa es reconocida por la eficacia de sus metodologías y el rendimiento de los estudiantes.				X		X		X		X		
		8. El docente al hacer su enseñanza más eficiente y eficaz obtiene un rendimiento académico alto por parte de los alumnos.				X		X		X		X		
	Desarrollo Educativo	9. El desarrollo educativo del plantel se ha visto inmerso en los métodos de enseñanza aplicados por dar una calidad educativa racional.				X		X		X		X		
		10. La Institución logra un desarrollo educativo eficaz mediante la aplicación de sus estrategias educativas				X		X		X		X		
	Pertinencia	Planes de Estudio	11. La calidad educativa que tiene el plantel funciona en base a los planes de estudio que se ha generado con anticipación por los directivos.				X		X		X		X	
12. Los docentes crean su plan de estudio pertinente de acuerdo a las necesidades presentadas por los estudiantes.						X		X		X		X		
Necesidades		13. La necesidad actual del docente es capacitaciones pedagógicas pertinentes de enseñanzas actuales para ofrecer una calidad educativa				X		X		X		X		

			14. La institución tiene como necesidad implementar métodos pertinentes de enseñanza –aprendizaje para dar una calidad de servicio.					X			x		X		X		
		Prioridades	15. El docente debe establecer prioridades pertinentes al impartir sus enseñanzas de acuerdo a las necesidades presentadas.								x		X		X		



MSc. Alvarado Zambrano Ángela Mercedes

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Alvarado Zambrano, Angela Mercedes

II. FORMACIÓN PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Master	Master Universitario En Formación Internacional de Profesorado	Universidad Complutense de Madrid
Titulo Profesional	Profesora Licenciada en Educación	Universidad Estatal de Guayaquil
	Profesora Primaria	Universidad Estatal de Guayaquil
	Profesora en Ciencias de la Educación	

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IEP "Dr. Camilo Gallegos Domínguez"	Docente
EPM "Leonardo de Pisa"	Docente
EPM "Teniente Camacho"	Docente
E F M N° 43 "Fernando Daquilema"	Docente
Escuela de Educación Básica "Abdón Calderón Muñoz" – Roberto Astudillo	Pluridocente
Escuela de Educación Básica "Abdón Calderón Geraicoa"- Milagro	Docente
Escuela de Educación Básica "María Umuña Barba"	Docente de la Junta Académica Comisión Pedagógica
ACTUALMENTE Ministerio de Educación del Ecuador	Docente en Formación de Mentores

IV. Seminarios y cursos

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado "El auténtico rol educativo de los padres y madres de familia como ayuda para el desarrollo psicosocial de los hijos e hijas"	Universidad Estatal de Guayaquil	2007
Certificado "Orientación y práctica docente"	Universidad Estatal de Guayaquil	2007
Certificado "Construcción de la Cultura de Paz"	Universidad Estatal de Guayaquil	2007
Certificado "Laboratorio de Computación"	Universidad Estatal de Guayaquil	2007

Certificado "Planificación estratégica"	Universidad Estatal de Guayaquil	2007
Certificado "Practica de Proyectos Educativos"	Universidad Estatal de Guayaquil	2007
Certificado "Educación Vial"	Comisión de Tránsito del Ecuador y Ministerio de Educación.	2010
Certificado "Didáctica de las Matemáticas"	Ministerio De Educación del Ecuador	2011
Certificado "Prevención y Atención del Acoso y Abuso Sexual en el Ámbito Educativo"	Ministerio De Educación del Ecuador	2011
Certificado Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica	Editorial PROLIPA	2011
Certificado "Ciencias Naturales de 4° A 7° año de Educación General Básica"	Ministerio De Educación del Ecuador	2011
Certificado "Orientación y Acogida (Básica y Bachillerato)"	Ministerio De Educación del Ecuador	2011
Certificado "Introducción al Currículo 1"	Ministerio De Educación del Ecuador	2011
Certificado "Actualización Curricular de Estudios Sociales de 2do. A 7mo. De EGB"	Ministerio De Educación del Ecuador	2011
Certificado "Matemática de 2do. A 7mo. ANOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA"	Ministerio De Educación del Ecuador	2011
Certificado "Actualización Curricular de Lengua y Literatura 2do. A 7mo. De EGB"	Ministerio De Educación del Ecuador	2011
Certificado "Prevención y Abordaje Inicial de los Delitos Sexuales en el Ámbito Educativo 2"	Ministerio De Educación del Ecuador	2013
Certificado "Las Rubricas"	Fundación Leónidas Proaño	2013
Certificado Curso Post-Congreso: "La Educación Inclusiva"	Instituto Superior Tecnológico Bolivariano	2015
Certificado 1er Congreso Internacional de CIENCIAS PEDAGOGICAS "La Educación Inclusiva: Una Mirada desde la Atención a la Diversidad y el Aprendizaje Desarrollador"	Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología	2015
Certificado "Educación Infantil"	Universidad Complutense De Madrid	2016
Certificado "Sensibilización en Discapacidades"	Universidad Indoamérica, Ministerio del Trabajo y Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades	2016
Certificado "Derecho a la Igualdad y la Prohibición de la Discriminación Contra la Población LGBTI"	Ministerio De Educación del Ecuador	2017
Certificado "Introducción al Currículo 2"	Ministerio De Educación del Ecuador	2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la calidad educativa

OBJETIVO: Determinar el nivel de calidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Carlos Pérez Perasso"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Calidad Educativa de los Docentes de Una Unidad Educativa de Durán, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad Educativa Córdor (2019) quien refiere que la calidad educativa es una evaluación realizada por una organización para lograr efectivamente las metas, objetivos y desafíos establecidos al comienzo del año escolar, lo que se ve reflejado en la eficiencia, eficacia y pertinencia que pueda surgir en la misma.	Eficiencia: Córdor (2019), indica que se refiere a la optimización de los recursos en función del logro, es decir, la realización de tareas efectuadas correctamente relacionadas con las responsabilidades propuestas en un comienzo.	Optimización de los recursos	1. El plantel tiene como objetivo la optimización de recursos materiales y económicos para medir la eficiencia de los resultados alcanzados				X				X		X		
			2. El docente optimiza recursos metodológicos y prácticos para mostrar su eficiencia.					X		X		X			
		Realización de tareas	3. El plantel tiene como objetivo realizar tareas específicas para ofrecer calidad educativa a los estudiantes.				X			X		X			
			4. La calidad educativa que se oferta en el plantel se basa en la eficiencia de la realización de las tareas planteadas.						X		X		X		
		Responsabilidades propuestas	5. El director para dar un servicio de calidad educativo delega responsabilidades propuestas por el directorio				X		X		X		X		X

<p style="text-align: center;">Pertinencia</p> <p>Cóndor (2019), indica que es aquella que se relaciona de manera directa con la calidad educativa que se imparten en las entidades, la pertinencia se ha hecho notoria en los diálogos respecto a la calidad, considerando los planes de estudio, las necesidades y las prioridades de los estudiantes y la comunidad.</p>	Planes de Estudio	11. La calidad educativa que tiene el plantel funciona en base a los planes de estudio que se ha generado con anticipación por los directivos.						x		X		X			
		12. Los docentes crean su plan de estudio pertinente de acuerdo a las necesidades presentadas por los estudiantes.				X			x		X		X		
	Necesidades	13. La necesidad actual del docente es capacitaciones pedagógicas pertinentes de enseñanzas actuales para ofrecer una calidad educativa.							x		X		X		
		14. La institución tiene como necesidad implementar métodos pertinentes de enseñanza-aprendizaje para dar una calidad de servicio.						X			X		X		
	Prioridades	15. El docente debe establecer prioridades pertinentes al impartir sus enseñanzas de acuerdo a las necesidades presentadas.							x		X		X		


 Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. Nº 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

Anexo 4
Solicitud de autorización de estudio.

Solicitud: Autorización de instrumentos

De investigación: encuesta online

Sr.
Licenciado. Marlon Benenaula Domínguez.
Director de la Institución Educativa Carlos Julio Pérez Perasso
Presente.

Shirley Mariuxi Ladines Lazo, docente de la Institución Educativa Carlos Julio Pérez Perasso, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente

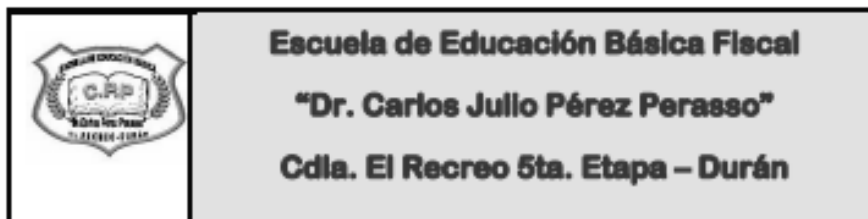


Shirley Mariuxi Ladines Lazo

Guayaquil, 14 de junio de 2020

Anexo 5

Documento de autorización del estudio



Durán, Junio 18 del 2020
Oficio 013-2020-2021-EEB-CPP

Licenciada

SHIRLEY MARIUXI LADINES LAZO

Ciudad

De mis consideraciones:

A través de la presente me dirijo a usted para expresarle mis cordiales saludos y a su vez dar contestación a su oficio S/N de fecha 14 de junio del 2020 donde solicita autorización para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "**Cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020**", investigación que servirá para obtener el grado de MASTER.

Analizada dicha petición le comunico que se **AUTORIZA** su solicitud para que aplique las actividades en mención en nuestra Institución Educativa, para ello deberá hacer llegar vía correo los instrumentos a aplicar y demás herramientas que sean utilizadas para su investigación.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,



LCDO. MARLON BENENAUOLA DOMÍNGUEZ
DIRECTOR DEL PLANTEL

E-MAIL: marbenenaula@hotmail.es

Anexo 6

Protocolo de consentimiento.



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: Cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Autora: Ladines Lazo Shirley Mariuxi.

Lugar donde se realizará la investigación: U.E Carlos Pérez Perasso Durán.

Nombre del participante: Lic Lester Estrella Peralta

Yo, **LESTER JOSÉ ESTRELLA PERALTA**, identificado con documento de identidad N° **0923068639** he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:.....

Durán, 15 de Junio de 2020

Anexo 7

Declaratoria de autenticidad del autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ladines Lazo Shirley Mariuxi, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo identificada con cédula con 0915103048, con el proyecto de tesis titulado "Cultura organizacional y calidad educativa de docentes de una unidad educativa de Durán, 2020.

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido autoplagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado 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 lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.



.....

C. I...0915103048