



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estrategias Directivas y su Relación con el Desarrollo
Organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla
Tumbes, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AUTORAS:

Bach. Boyer Guerrero, Sarita Verónica (ORCID 0000-0002-2024-0517)

Bach. Oblea Ruíz, Karolay Katherine (ORCID 0000-0002-2451-5514)

ASESORA:

Mgtr. Gómez Zúñiga Cecilia Paula Luisa (0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A nuestro creador por darnos sabiduría en la formación de una carrera profesional

A nuestros padres y familia, por apoyarnos en toda nuestra formación

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la Universidad César Vallejo quienes han sabido orientarnos adecuadamente.

A todos aquellos que han hecho posible la culminación de esta investigación

Índice de contenidos

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	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.3. Población, muestra, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1 Población de docentes y personal administrativo Del IESTP “24 de Julio de Zarumilla”	15
Tabla 2 Resultados descriptivos de la dimensión lineamientos estratégicos y desarrollo organizacional.....	17
Tabla 3 Correlación entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional	19
Tabla 4 Resultados descriptivos de la dimensión lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional.....	20
Tabla 5 Correlación entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional.....	22
Tabla 6 Resultados descriptivos de la dimensión convivencia escolar y el desarrollo organizacional	23
Tabla 7 Correlación entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional.....	25
Tabla 8 Resultados descriptivos de la variable estrategias directivas y desarrollo organizacional	26
Tabla 9 Relación entre la variable estrategias directivas y la variable desarrollo organizacional.....	27
Tabla 10 Baremo para la variable estrategias directivas.....	28
Tabla 11 Baremo para la variable desarrollo organizacional.....	28

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada y el diseño no experimental con nivel descriptivo correlacional, la muestra investigada fue de 49 colaboradores, entre directivos, docentes y administrativos de la institución y se consideró el muestreo no probabilístico. Se empleó el cuestionario validado como instrumento para el recojo de información de las variables estudiadas y sus dimensiones. En el análisis inferencial de datos se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados indicaron la existencia de correlación significativa al nivel 0.01 entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,776. De igual manera se encontró significación estadística al nivel 0,01 para la relación entre la variable desarrollo organizacional y las dimensiones lineamientos estratégicos, gestión pedagógica y convivencia escolar, los valores de correlación rho de Spearman fueron 0,722; 0,715 y 0,690 respectivamente.

Palabras clave: Estrategia directiva, Desarrollo organizacional, lineamientos, pedagogía.

ABSTRACT

The objective of the research carried out was to determine the relationship between management strategies and organizational development at the IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, it had a quantitative approach, the type of research was applied and the non-experimental design with a descriptive level correlational, the investigated sample was 49 collaborators, between directors, teachers and administrators of the institution and the non-probabilistic sampling was considered. The validated questionnaire was used as an instrument to collect information on the variables studied and their dimensions. Spearman's Rho correlation coefficient was used in the inferential data analysis. The results indicated the existence of a significant correlation at the 0.01 level between managerial strategies and organizational development, with Spearman's Rho correlation value of 0.776. Similarly, statistical significance was found at the 0.01 level for the relationship between the organizational development variable and the strategic guidelines, pedagogical management and school coexistence dimensions, the Spearman rho correlation values were 0.722; 0.715 and 0.690 respectively.

Keywords: Management strategy, Organizational development, guidelines, pedagogy.

I. INTRODUCCIÓN

La educación y sus procesos a nivel mundial hoy experimentan escenarios novedosos algunos de ellos se perfilan como desafíos inevitables, sin embargo, muchos de ellos aún se complementan a mejoras sustanciales de gestión, pues apuntan al logro de una calidad de servicio con efectividad, hoy la demanda social así lo exige. Desde esta posición las instituciones educativas están obligadas a una reformulación de los procesos que desarrolla, pues la gestión en una organización debe permitir suplir las exigencias de un mundo cada vez más globalizado. Asumir la función directiva es una labor significativa y de relevancia en toda organización debido al alto impacto y a lo vinculante con la calidad del proceso de aprendizaje en el caso de instituciones educativas (Barrientos *et al.*, 2018).

Se destaca así, la importancia de una gestión organizacional desde la conducción directiva, para el logro de los procesos académicos y administrativos, que permitan demostrar la competencia institucional frente a la exigencia de un mercado laboral.

A nivel internacional Estrada (2018), detectó deficiencias en la función directiva de instituciones educativas, dado que varias de estas se limitan solo a la firma de documentación, a dirigir órdenes para la ejecución de actividades y otras acciones específicas de naturaleza administrativa. Detectó además escasez de orientación, supervisión y capacitación efectiva dirigida a los docentes, es decir la ausencia de implementación de estrategias propias de una función directiva, las mismas que dificultaron efectividad en la calidad del servicio educativo. Razón por la cual se considera importante la investigación de esta variable. Por ello, se hace necesario que el personal directivo este plenamente capacitado para la conducción de una institución educativa, y así lograr una gestión sólida que permita superar las deficiencias de una función directiva.

De igual manera, UNESCO (2020), señala la existencia de una alarmante carencia en lo referente a estudios de investigación acerca del personal directivo de escuelas y del propio liderazgo directivo, lo que indica la aplicación de inadecuadas formas de gestión que permitan la generación y el sostenimiento de procesos como el de la enseñanza.

Así mismo, respecto a la problemática fundamental en el desarrollo de la gestión directiva esta debe orientarse a promover la elaboración de instrumentos de gestión en la que existe participación activa de los directivos y docentes, pues si este aspecto está ausente provoca la disminución en la calidad del servicio educativo de la institución (Pintag & Siong, 2021)

A nivel nacional El Ministerio de Educación, ante los procesos de acreditación y licenciamiento que desarrolla, concluye que actualmente, se requieren formas de gestión más eficaces y eficientes para obtener resultados en los institutos, basadas en tres procesos trascendentales: la formación del profesional, la investigación y la extensión comunitaria (Sagredo y Castello, 2019). Respecto a la función directiva en el Perú, según Martínez (2015) entre los principales problemas para el desarrollo de esta labor, están el recurso humano poco calificado (67,9%) y la falta de recursos humanos en la institución (63,5%) y la falta de recursos financieros (51,1%)

A nivel local, el Instituto de Educación Superior Tecnológico 24 de Julio de Zarumilla, enfrenta el proceso de licenciamiento institucional que beneficiará a estudiantes, egresados y al sector productivo; pudiendo luego acceder a la acreditación por programa de estudio antes llamados carreras profesionales. MINEDU (2019), define el licenciamiento como el procedimiento para obtener autorización de funcionamiento, siempre y cuando se verifique el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad de la institución y sus programas.

En aras de obtener el licenciamiento en la institución se ha realizado el diagnóstico respectivo, elaborándose las matrices de procesos con su respectivo plan de mejora; sin embargo, se percibe una aplicación de estrategias directivas insuficientes en algunos casos y en otros de manera poco adecuada debido a la amplia gestión que debe realizarse ante variadas instancias, pues el confinamiento por la pandemia del COVID-19, ha afectado el desarrollo organizacional desde la planificación estratégica y la gestión pedagógica como los talleres de trabajo; que se han debido reformular para que dichos eventos se adecúen y desarrollen vía virtual. De igual manera se ha debido actualizar el Proyecto Educativo Institucional, dado que el Instituto en el año 2019 alcanzó el 82.3% de cumplimiento relacionado a la gestión institucional, gestión académica, infraestructura, equipamiento y

personal docente, que compete al desarrollo organizacional, según el estudio de Optimización de la Oferta Educativa de la Educación Superior Tecnológica Pública de la Región Tumbes (Gobierno Regional de Tumbes, 2020).

Referente a las estrategias directivas estas deben de ser efectivas, de no ser así se afectaría todo el proceso de gestión institucional para el proceso de licenciamiento y posterior acreditación, lo que conllevaría a no obtener aprobados dichos procesos por parte del Ministerio de Educación; es decir no habría la autorización para brindar la oferta de las carreras profesionales. En la institución de manera regular los recursos administrativos no están facilitando plenamente la gestión pedagógica del docente, tampoco se está difundiendo totalmente la misión institucional para consolidar el propósito que desarrolla la institución.

Desde el planteamiento anterior se formuló la siguiente pregunta general ¿Cómo las estrategias directivas se relacionan con el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021? Y entre los problemas específicos se plantearon los siguientes: ¿De qué manera se relacionan los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021? ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021? ¿De qué manera se relaciona la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?, ¿Qué características tienen las estrategias directivas en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?, ¿Qué características tiene el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?

La investigación tiene una justificación práctica dada que va a permitir que sus resultados sirvan para resolver un problema práctico desde la relación de variables las cuales son materia de investigación. Además, el impacto social y económico que posee la investigación es que, al conocer el comportamiento de las estrategias directivas y el desarrollo organizacional desde una relación, es factible que este aspecto reporte un beneficio para la comunidad educativa, así como para la comunidad en general, dado que se constituye base primordial y significativa para un servicio educativo de calidad.

El objetivo general planteado es Determinar la relación entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, y los objetivos específicos los siguientes: OE1: Establecer la relación entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. OE2: Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. OE 3: Evaluar la relación entre la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. OE4: Identificar las características que tienen las estrategias directivas en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. OE5: Reconocer las características que tiene el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021

Entre las hipótesis se han considerado las siguientes, como hipótesis general: Existe una relación significativa entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021.

HE 1: Existe relación significativa entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. HE 2: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. HE3: Existe relación significativa entre la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales se ha consultado el artículo científico de Pacheco, et al (2020), *Técnicas de desarrollo organizacional para la actualización tecnológica del docente en instituciones de educación superior, Colombia*, cuyo objetivo fue caracterizar las técnicas de desarrollo organizacional para la actualización tecnológica del docente empleando la metodología descriptiva, con diseño no experimental y como instrumento de recojo de información el cuestionario, en una muestra de 40 docentes encontró los siguientes resultados el 83% opinaron que siempre se percibe un aprendizaje organizacional en la institución, el 76% que la gestión del conocimiento siempre se reconoce. Se concluye que en la institución de educación superior de destaca la prevalencia del aprendizaje organizacional como elemento del desarrollo organizacional, promoviendo una aplicación constante y coherente de actualización de las tecnologías y la capacitación continua en procesos de integración para impulsar la eficiencia organizacional.

De igual forma a Vivar (2019), con su tesis de pregrado *la gestión directiva y su incidencia en la convivencia escolar. Diseño de un código de ética, en la que indagó como la gestión directiva incide en la convivencia escolar*, Ecuador, quien se planteó como objetivo analizar la gestión directiva y su incidencia en la convivencia escolar a través de una investigación de campo, empleando las técnicas de la observación, la encuesta, aplicados a muestra de docentes, estudiantes y directivos obtuvo como resultado poca satisfacción de la gestión líder-director lo que obstaculizó alcanzar la óptima convivencia escolar, ello por falta de aplicar normas éticas, por controversias entre estudiantes dificultando la convivencia escolar

Así mismo, Anriquez (2016), en su trabajo de tesis de maestría, denominada *Estrategia directiva y modelo de operación en un establecimiento de educación municipalizada en un ambiente vulnerable*, Chile, Cuyo objetivo fue determinar estrategias de gestión directiva adecuadas para la evaluación del desempeño docente del Colegio Alicurca como escuela de segunda oportunidad de la comuna de Peñalolén, bajo el enfoque cualitativo, empleando la entrevista y fuentes documentales análisis documental en una muestra de 72 establecimientos

escolares concluyó que: que la gestión estratégica se basó en modelo de naturaleza convivencia y reparativo, logro priorizar elementos que favorecieron la praxis de la propuesta estratégica. Se tomó en cuenta la trayectoria del estudiante para determinar la necesidad de la gestión coordinada con diferentes programas, así mismo se fortaleció el aspecto técnico pedagógico, revelando la gran importancia de la coordinación que realiza la dirección desde lo extramural

En cuanto a los antecedentes nacionales se consultó a Chahuilco y Carranza (2020), con su tesis de maestría *Desarrollo organizacional y mejora continua en el Instituto de Rehabilitación San Juan de Dios, Piura, 2020, Perú*, quien se planteó como objetivo determinar la correlación que existe entre el desarrollo organizacional y la mejora continua en el proceso de atención al usuario, empleando la investigación cuantitativa correlacional con un diseño de corte transversal, en una población censal de 53 trabajadores, obtuvo los siguientes resultados el 41,5 % de los trabajadores percibieron un nivel deficiente de Desarrollo organizacional. El 26,4% percibieron de manera regular el desarrollo organizacional. Concluyeron que, si existe una correlación Rho de Spearman fuerte de 0,831, rechazándose la hipótesis nula, es decir que existió relación directa entre los valores de las dimensiones de desarrollo organizacional y la mejora continua en la institución.

Por otro lado Pilco (2020), en su trabajo de tesis doctoral *Modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral en la Oficina Desconcentrada de Control Interno San Martín, 2019, Perú*, planteó como objetivo determinar un modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral, empleando un diseño no experimental, descriptivo propositivo, aplicando un cuestionario validado a una muestra de 9 trabajadores obtuvo los siguientes resultados: el 89% de los encuestados percibió como medio el nivel de desarrollo organizacional y el 11% como alto. Así mismo se alcanzó una productividad laboral de 44% calificada como media y un 11% como baja.

Así también Tineo (2020), en su tesis de maestría *Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020, Perú*, quien se propuso como objetivo determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas

Innova Schools, para ello empleó el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental correlacional, transversal; como instrumento de recojo de información empleó el cuestionario aplicado a una muestra de 102 docentes, llegó a las siguientes conclusiones: los docente calificaron en un 15,7% como bajo el desarrollo organizacional; el 35,3% como alto, sin embargo 35,3% lo calificaron como alto. Respecto a la satisfacción laboral 14,7% la calificaron de baja, 39,2% como media, 31,4% la calificaron como alta y otro 14,7% la percibieron como muy alta. Desde el análisis inferencial halló que, existió una relación positiva entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral obteniéndose un coeficiente Rho de Spearman de 0,79 significativo al nivel 0,05.

En su trabajo de investigación Desposorio (2017), con su tesis de maestría *Incidencia del capital humano docente en el desarrollo organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército – ETE*, Perú, quien se planteó como objetivo determinar la incidencia del Capital Humano en el desarrollo organizacional del Instituto de Educación Tecnológico Público del Ejército – ETE, empleando un tipo de investigación descriptiva de nivel aplicado con un diseño correlacional, y utilizando el cuestionario como instrumento de recojo de información a una muestra de 70 docentes, arribó a las siguientes conclusiones: que la capacitación al docente, la experiencia laboral, la satisfacción laboral y el capital humano inciden de forma positiva en el desarrollo organizacional. Los valores de correlación Rho de Spearman fueron los siguientes 0.78 ($p < 0,05$); 0,854 ($p < 0,05$); 0,48 ($p < 0,05$) respectivamente.

Otro autor consultado fue Pérez (2015), quien realizó su trabajo de tesis de maestría *Estrategias de gestión directiva para el mejoramiento del desempeño de los docentes de la I.E. Cristo Rey N°16479 de Pacaypite, distrito La Coipa, provincia de San Ignacio, Cajamarca*, Perú, tuvo como objetivo determinar la repercusión de las estrategias de gestión directiva en el desempeño de los docentes de la institución educativa antes mencionada. Empleando la investigación de tipo exploratoria, descriptiva y analítica, en una población de 19 docentes y aplicando técnicas como revisión documental, encuesta y observación, halló los siguientes resultados, un 59% de los docentes percibió la aplicación de estrategias de gestión directiva (monitorear y asesorar), El 26% manifestó que la dimensión pedagógica

ha sido suficiente, así mismo en el aspecto cultural el 30% y en políticas el 50%. Manifestaron también haber sido suficientes.

Una investigación local fue la tesis doctoral de, Preciado (2019), *Programa de estrategias de mejoramiento y el servicio educativo en la carrera de contabilidad del instituto de educación superior tecnológico público 24 de julio de Zarumilla – Tumbes 2017*, que tuvo como objetivo determinar el efecto de un programa de estrategias de mejoramiento, aplicando un diseño experimental, en una población de 54 estudiantes, empleando el cuestionario para el recojo de información, llegó a las siguientes conclusiones: el programa tuvo un efecto significativo en los estudiantes, de igual forma las dimensiones relaciones interpersonales y calidad de enseñanza

En cuanto a la variable estrategias directivas se pueden definir como aquellos elementos esenciales que están compuestos específicamente por objetivos muy clarificados, por procesos o labores para implementar, así como todo mecanismo de seguimiento y evaluación del resultado. Todo este aspecto permite determinar posibilidades de toma de decisiones desde el diseñar, implementar y controlar (Corredor, 2019). Desde esta perspectiva una gestión directiva puede redireccionar toda estrategia que se ha planteado para poder cumplir las metas programadas por la institución. En el ámbito educativo las estrategias dentro de las instituciones con concebidas como acción organizativa, administrativa, social y cultural, todo ello para alcanzar eficiencia en el nivel de convivencia desde una administración educativa.

Sobre la dimensión Lineamientos estratégicos, Alfonso (2019), señala que los lineamientos estratégicos son aquellas normas y objetivos que definen de forma directa o indirecta la tipología de una dirección, el potencial humano, así mismo las estrategias y la cultura organizacional que facilitan crear bases sólidas para lograr una posición y proyección en el futuro

Entre los indicadores se encuentran la visión, misión y los valores, que son tres herramientas que se convierten en facilitadores y sustentadores del funcionamiento institucional; específicamente las educativas. La visión, es la que bajo orientación dirige el futuro de la organización, es decir en el sentido figurativo ver nuestra institución en un corto, mediano y largo plazo, como aspiración nos

permite identificar por donde la institución debe de transitar. La misión que parte de la visión, y que se consolida como lo que la institución debe cumplir según su funcionabilidad para el logro de lo cometido. Los valores o la filosofía institucional que es donde finalmente donde se concreta tanto la misión como la visión de la institución, se convierte en parte esencial de esta (Pacheco *et al*, 2020).

En lo referente a la dimensión gestión pedagógica, Esta referido a todo proceso de enseñanza y de aprendizaje que logra desarrollarse en el aula, para beneficio de los estudiantes, docentes y personal administrativo, y en las que las organizaciones educativas se obligan a mejorar en sus desempeños frente al proceso de enseñanza hacia la comunidad (Ramírez, 2020).

Entre sus indicadores se ha considerado los siguientes:

Aspectos Administrativos, considerados a aquellos de tendencia pedagógica administrativa, definidos como los aspectos que se integran y articulan a los procesos académicos que se caracteriza por la enseñanza aprendizaje, la relación con los procesos administrativos clásicos como la planeación, ejecución y control se asimilan a una actividad mecanizada producto del aprendizaje (Torres y Duarte, 2016). Aspectos Pedagógicos: se considera el arte de transmitir toda experiencia, conocimiento, valores, desde los recursos al alcance de los formadores, es decir aquí se logra la integración de la enseñanza como proceso al aspecto teorizante e investigativo, por ejemplo, se toma en cuenta la experiencia de conocimiento del maestro desde la praxis, aspectos de motivación, reflexión, selección de contenidos etc. (Hernández, 2016). Los Aspectos Comunitarios, están muy ligados a como la institución logra la mejora de la capacidad y habilidad del personal, así mismo orienta la forma en la que la comunidad esté relacionada con la institución (Apaza, 2018)

Referente a la dimensión Convivencia escolar, Serey y Zúñiga (2020), señalan que la convivencia escolar se define como la institución de la construcción de una cultura de paz, que se fundamente en el aprendizaje de todo valor como diálogo, el tolerar, el valorar, ser solidarios, y por sobre todo el respeto a los derechos de las personas buscando siempre la justicia. La convivencia se construye logrando que participen, estudiantes, docentes y padres.

La interacción entre los estudiantes, estudiante-docente es la principal interviniente en la convivencia escolar, ello genera un entorno agradable que permite un ambiente armonioso. Otros autores definen la convivencia escolar como una forma de convivir, armoniza, conversar, compartir experiencias, cooperar desde lo diverso y pluralista. Interactuar variados contextos (Fierro y Carbajal, 2019).

Destacan aquí como indicador los elementos democráticos, que son aquellos que se enmarcan en ideales de libertad y equidad; enseñándose esto desde la misma práctica y constante participación (Leyton, 2017). De igual manera, el mismo autor menciona los elementos o criterios de inclusión está referida a la participación, aspecto valorativo, promoción, percepción de los alumnos acerca de la convivencia.

Referente al indicador participación, lo considera como fundamento en la construcción de la convivencia escolar que los alumnos logran percibir como significativas al promoverlas (Fridman y Núñez, 2015), sin duda esto permitirá la mejora de todo vínculo en el contexto estudiantil.

En cuanto al indicador resolución de conflictos, este se inserta en la convivencia escolar como conflictividad, se define al conflicto como aquel que es parte ineludible de las relaciones humanas, y específicamente para dos partes la pugna o tensión, que tiene variadas causas. Su importancia radica en que puede provocar que aparezca el aspecto violento en el proceso de aprendizaje, sus principales elementos están referidos a una percepción conceptual y de asociación que se efectúa del conflicto, sus causales y cómo abordarlos cuando aparecen (Leyton, 2017).

Respecto a la Variable Desarrollo organizacional, esta es un proceso que genera cambios deseables, pues responde a las necesidades que se identifican en las instituciones y las orienta para lograr cumplir sus objetivos y metas que se han planeado alcanzar considerando el personal que labora en ella. (Zamora, 2018)

Este se define como el esfuerzo libre y continuo del equipo directivo que emplea todo recurso de la institución específicamente el recurso humano para convertirlo en creable, con sostenibilidad y hacerlo funcional a la institución desde

lo temporal. Además, logra dinamizar procesos, crear específicamente una cualidad y direccionar desde lo institucional (Desposorio, 2017).

Garbanzo (2015), indica que esta se refiere a la totalidad de los elementos de la organización conformando un todo con componentes como cultura, diseño, procesos laborales, legalidad entre otros, bajo diferentes interacciones y planteamientos. Por ello es que, el proceso del cambio humano también es denominado desarrollo organizacional.

Respecto a la dimensión Cultura organizacional, se define como todas las creencias y todo valor compartido, desde una mayor o menor disposición por los integrantes de una organización, Estos logran manifestarse en el aspecto procedimental, actitudinal y convenciones básicas, ubicadas en el basamento de la institución y en su sistema de gestión, así mismo como en las actividades específicas cotidianas (Desposorio, 2017). Esta posee elementos como comportamientos, símbolos, mitos, ritos, así se percibe el moldeamiento esquemático de la organización y su funcionalidad en cada integrante. Entre sus indicadores están, el Clima organizacional, se define como aquel aspecto que tiene una fundamentación en las percepciones de cada individuo, y que incide en todo elemento que logra potenciar el capital personal para el logro de una gestión eficaz (Guevara, 2018). Así también, la Identidad, orientada hacia la organización se define como la razón por la que los individuos creen tener un lugar en su contexto de labores, y en el que logra guiarse e identificarse con principios y valores en su institución. Es la particularidad de una entidad (Mederos, 2020).

La Comunicación, es todo aspecto situacional entre dos o más personas, que logran consolidarse y desarrollarse originando vínculos de naturaleza humana, que encierran creencias, cultura, axiología de cada persona, pues cada individuo posee distinta forma de pensar, diferentes habilidades, conocimientos y capacidades, lo que conlleva a que puedan relacionarse directamente entre ellos, con sus superiores; en este caso cada canal comunicante evita una interpretación inadecuada, y origina una clara información en todo proceso que se presente (Rojas, 2019).

La Cultura colaborativa, basada en el trabajo colaborativo, Tobón (2012), la define como un proceso en la que diferentes individuos comparten ideales,

diversidad de recursos y competencias con la finalidad de lograr una meta trazada, poniendo en común sus fortalezas desarrollando las actividades con comunicación asertiva

Respecto a la dimensión Liderazgo transformacional, Desposorio (2017), señala que este es un liderazgo basado en el carisma, con visión, que logra transformar, muy flexible, inclusivo, comunitario y está basado en la democracia. Básicamente se logra enfocar en el ejercicio del liderazgo A través de significados y modos de compartir con los miembros de la institución. Entre sus indicadores se considera, la Comunicación entre colaboradores, como indicador de la dimensión liderazgo transformacional, Márquez, et, al (2017), señala que esta como proceso puede ocurrir entre los individuos de una organización, del que se recoge información para se perciben los cambios que puedan ocurrir. Sin embargo, por ser una función corporativa la que le distingue debe de propiciar constantemente el diálogo con los diversos integrantes, otro indicador es, el Fortalecimiento de conocimientos, el conocimiento es toda información que un individuo posee para hacerlo útil y bajo un propósito además de ello posee creencias, valores, compromisos, información entre otros. Se fortalece este cuando se incluye hechos, toda opinión relacionada, teorías, algunos principios y modelos, pero preferentemente el conocimiento debe de ser explícito es decir objetivo y racional (Rocha, 2016). Así mismo el Clima laboral armónico, está referido a la percepción compartida los integrantes de una institución respecto a su trabajo, al contexto físico en que se desarrolla, a las relaciones interpersonales que se dan en este y a toda regulación que afecta el trabajo. Un clima laboral será armónico cuando las consecuencias son positivas para la institución respecto a la satisfacción, innovación adaptación, productividad y poder, entre otros (Murga, 2013).

Respecto a la dimensión Aprendizaje colaborativo, este es un método empleado por el docente de enfoque constructivista en el que cada alumno procesa todos sus contenidos a través de la interacción y así logra construir su propio conocimiento que tiene como base significativa la reflexión. Es decir, actúa como una estrategia del proceso de enseñanza aprendizaje en la que los estudiantes colaboran entre sí, logrando la adquisición del aprendizaje compartido y establecido. (Iborra e Izquierdo, 2015). Aquí los indicadores son, Adaptación a las

tecnologías de la información. Adaptarse a las TICs significa el uso persistente de las mismas, por lo que resulta impotente y prodigio alborotador, comprende lo tecnológico en completa transformación digital, en la que la base de transmitir se consolida en el servicio de internet obteniendo eficiencia del mismo y que condiciona a componer una nueva sociedad en el uso de las TIC (Salinas, 2020). El indicador Desarrollo de modelos de aprendizaje, que se basa en metodologías con estrategias propias, rasgos, principios y roles cuyo objetivo es orientar debidamente el proceso de aprendizaje, la existencia de modelo tradicional, tecnológico, constructivista, conductista, cognitivo son algunos propuestos desde la experiencia y observación del comportamiento de los individuos (Sandoval, s/f).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la presente investigación el enfoque empleado fue el cuantitativo, dado que se colectó información de manera sistemática y estructurada, con datos provenientes de diferentes fuentes, lo que permitió plantear, comprobar hipótesis a través del análisis estadístico (Alan y Cortez 2017). Se empleó el tipo de investigación aplicada, pues la base es teórica, teorías científicas ya existen (Carrasco, 2013), El diseño que se utilizó será el no experimental, pues no se efectuó la manipulación de ninguna variable a investigarse, es una observación natural sin intervención (Alan y Cortez, 2017), dentro de este, el nivel correlacional descriptivo dado que se describió y especificó propiedades o características de la información debidamente ordenada, y correlacional, ya que se logró establecer la relación entre las variables en estudio en contextos propios (Ñaupas et al, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrategias Directivas

Son aquellos elementos esenciales que están compuestos específicamente por objetivos muy clarificados, por procesos o labores para implementar, así como todo mecanismo de seguimiento y evaluación del resultado. Todo este aspecto permite determinar posibilidades de toma de decisiones desde el diseñar, implementar y controlar (Corredor, 2019).

Variable 2: Desarrollo organizacional

Es un proceso que genera cambios deseables, pues responde a las necesidades que se identifican en las instituciones y las orienta para lograr cumplir sus objetivos y metas que se han planeado alcanzar considerando el personal que labora en ella. (Zamora, 2018)

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población se define como el conjunto de individuos con características equivalentes (Arias, 2020). Se logró considerar la población de docentes y personal administrativo siendo un total de 49 personas en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla.

Tabla 1

Población de docentes y personal administrativo del IESTP 24 de Julio de Zarumilla

Personal Institucional	Sexo		Total
	M	F	
Docentes	24	8	32
Administrativos	12	5	17
Total	36	13	49

Nota: Datos obtenidos de Administración

3.3.2. Muestra

La muestra es un subconjunto que representa la población y que posee todas las características de esta (Ponce y Pasco, 2015). Para este caso la muestra por ser flexible y manipulable fue igual a la población es decir fue una muestra censal.

La unidad de análisis estuvo representada por todos los colaboradores de ambos sexos del IEST Público 24 de Julio de Zarumilla

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica está definida como un medio o instrumento que permite la ejecución de un método, regla y operaciones que hacen posible la aplicación del instrumento (Sánchez, *et al*, 2018). La técnica que se empleó es la encuesta, que se define como la recolección ordenada de información a una específica muestra de la población. El instrumento, se define como aquel que se utiliza para medir y analizar datos de una investigación. Para la presente investigación se empleó como instrumento el cuestionario, que permitió el recojo directo de la información desde la unidad de análisis correspondiente (Alan y Cortez, 2017). Así mismo se empleó la entrevista, como una técnica comunicativa e interaccional para obtener

información básica que concrete la investigación, con su respectiva guía de entrevista (Sánchez, *et al*, 2018).

3.5. Procedimientos

La investigación se inició con la solicitud al director de la institución para acceder con el permiso correspondiente mediante autorización, a aplicar los instrumentos correspondientes. Se le explicó la finalidad de la investigación. Dichos instrumentos fueron validados por expertos, así mismo sometidos a prueba de confiabilidad. Se validaron los instrumentos en contenido, criterio y constructo, de igual manera. Asimismo, se determinó el valor del coeficiente alfa de Cronbach. Recogidos los datos, estos fueron ordenados debidamente según su variable y dimensiones en una matriz Excel, a partir de esta se procedió a procesar la información para obtener resultados descriptivos e inferenciales.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos se inició determinándose la prueba de normalidad de datos, posteriormente se procesaron datos en el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 26, para obtener las respectivas correlaciones entre las variables a investigarse y con sus dimensiones, Se obtuvo en la estadística descriptiva tablas de frecuencia y para la estadística inferencial las correlaciones. Posteriormente de obtenida la información, según lo sea, se procedió a contrastar las hipótesis planteadas para su aceptación o rechazo.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta el código de ética y normas de investigación de la Universidad César Vallejo, fundamentalmente el artículo 3 referente al respeto de las personas desde su integridad y autonomía, por ello se tuvo en cuenta no vulnerarlo desde el desarrollo de la investigación, de igual manera el artículo 9 de la política anti plagio, cumpliendo la originalidad de la investigación y el respeto irrestricto a los derechos de autor. El trabajo de investigación fue sometido al programa Turnitin, para obtener el porcentaje de similitud permitido por los protocolos de la Universidad César Vallejo RCU (2021).

IV. RESULTADOS

En este capítulo se logró determinar los resultados estadísticos producto de la encuesta aplicada a 49 colaboradores. Respecto a cada variable en estudio se elaboró las respectivas tablas de frecuencia y su interpretación, con la finalidad de establecer la percepción de los colaboradores frente a la problemática que se planteó. Así mismo se efectuó la contrastación de las hipótesis, para determinar la aceptación o rechazo de la misma. Se utilizó para ello la tabla de correlación de Rho de Spearman.

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

4.1.1. Relación de los lineamientos estratégicos con el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de julio de Zarumilla, Tumbes 2021.

Tabla 2

Resultados descriptivos de la dimensión lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional

D ₁ Lineamientos estratégicos	Escala de respuestas						(Σ)	
	(3)S		(2) AV		(1)N		Total	
	F	%	F	%	F	%	T	%
La misión de la institución consolida los propósitos que se desarrollan en la institución	22	45	26	53	1	2	49	100
Se difunde la misión institucional a través de murales u otro medio	19	39	29	59	1	2	49	100
La visión permite identificar el contexto interno y externo cambiante de la institución	18	37	29	59	2	4	49	100
Percibe Ud. en la visión el marco de referencia de lo que desea ser en un futuro la institución	21	43	26	53	2	4	49	100
El PEI responde a valores compartidos por toda la organización.	20	41	26	53	3	6	49	100
Se evidencian en el PEI valores prioritarios reflejados en los objetivos institucionales	28	57	18	37	3	6	49	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del IESTP 24 de Julio de Zarumilla

En la tabla 2, se aprecia que, para el primer ítem sobre la consolidación de la misión en la institución, el 53% de los colaboradores calificaron que esta se percibe como a veces, así mismo el 2% manifestó que nunca se consolida. Respecto al segundo ítem, referido a la difusión de la misión, el 59% manifestó que a veces se difunde y un reducido 2% que nunca. Con relación al tercer ítem referido a la identificación

de la visión en el contexto interno y externo, el 59% de los colaboradores manifestaron que se presenta a veces y el 4% señalaron que nunca se difunde. En cuanto al cuarto ítem de percepción en la visión sobre el futuro de la institución el 53% estuvo a veces de acuerdo en que esta si lo contiene y el 4% que nunca. Así mismo el quinto ítem referido a si el PEI responde a valores compartidos por la institución el 53% manifestó que a veces y el 6 % que nunca. En cuanto al ítem seis sobre la percepción de valores prioritarios en él, PEI, el 37% señaló que siempre se perciben, mientras que el 6% opinó que nunca.

A juzgar por los resultados de la dimensión lineamientos estratégicos se puede observar que si bien es cierto que visión permite identificar los contextos tanto interno como externo de la institución aún falta afianzarlos un poco más, sin embargo, se debe de reforzar la misión desde su consolidación, difusión en diferentes medios y los valores; pues estos son elementos significativos y para la organización en el contexto estratégico.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

HE 1: Existe relación significativa entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021

Tabla 3

Correlación entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021

			LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

En la Tabla 3, se aprecia el resultado de la correlación entre la dimensión lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional, se obtuvo un valor de correlación de 0,722, lo que indica una correlación positiva alta, significativa al nivel 0,01; es decir que siempre se tendrá una mejora en el desarrollo organizacional si se logra la mejora de consolidación y difusión de la misión; el contexto interno y externo identificado en la visión, así como enfatizar los valores compartidos y prioritarios en el PEI. Desde esta perspectiva se acepta la hipótesis específica 1, pues se ha comprobado la relación existente entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes.

4.1.2. Relación de la gestión pedagógica con el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de julio de Zarumilla, Tumbes 2021.

Tabla 4

Resultados descriptivos de la dimensión lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional

D ₂ Gestión pedagógica	Escala de respuestas						(Σ)	
	S (3)		AV (2)		N (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	T	%
La administración provee los insumos para el cumplimiento del proceso de enseñanza - aprendizaje	14	29	30	61	5	10	49	100
Los recursos administrativos facilitan la gestión pedagógica del docente	13	27	29	59	7	14	49	100
Existe una adecuada planificación en el uso de la infraestructura institucional fuera del horario lectivo	14	29	29	59	6	12	49	100
Los docentes tienen asignada su carga horaria de acuerdo con la normatividad vigente	26	53	18	37	5	10	49	100
El docente promueve iniciativas para el ámbito pedagógico	10	20	36	74	3	6	49	100
El docente analiza la evolución del rendimiento académico	20	41	25	51	4	8	49	100
Los docentes de la institución participan en las diferentes actividades de la comunidad	14	29	30	61	5	10	49	100
La institución realiza actividades culturales, ferias entre otros abiertos a los ciudadanos	13	27	30	61	6	12	49	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del IESTP 24 de Julio de Zarumilla

La tabla 4, indica que en el primer ítem vinculado a la provisión de insumos para el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje los colaboradores perciben en un 61% que a veces se les provee de estos, y otro 10% que nunca. Respecto al segundo ítem referido a como los recursos administrativos facilitan la gestión del docente el 59% de los encuestados opinó que se da a veces y el 14% que esto nunca se da. En cuanto al tercer ítem, vinculado a la planificación para el uso de infraestructura fuera del horario lectivo, el 59% manifestó que si se cumple a veces y el 12% manifestó que nunca. El cuarto ítem que hace referencia a la asignación de carga horaria a los docentes según norma, el 37% de los colaboradores manifestó que a veces se da este cumplimiento y el 10% señaló que nunca. En el quinto ítem, referido a si el docente promueve iniciativas para el ámbito pedagógico, el 74% señaló que a veces y otro 6% que nunca. El sexto ítem relacionado a si el docente analiza la evolución del rendimiento académico, el 51% de los colaboradores percibieron que solo se da a veces el 8% que nunca. En el séptimo

ítem que contempla la participación de los docentes en actividades de la comunidad, el 61% de los colaboradores percibieron que solo a veces se cumple este aspecto y el 10% refiere que nunca. El octavo ítem, referido a la realización de eventos que beneficien a los ciudadanos, aquí el 61% de los encuestados manifestó que esto lo perciben a veces y el 12% que nunca.

Contrastación de Hipótesis Específica 2

HE 2: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021

Tabla 5

Correlación entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021

		GESTIÓN PEDAGÓGICA		DESARROLLO ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiente de correlación	1,000	,715**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	49	49	
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,715**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	49	49	

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

En la Tabla 5, se puede observar el resultado de la correlación entre la dimensión gestión pedagógica y el desarrollo organizacional, se encontró un valor de correlación Rho de Spearman de 0,715, lo que significa una correlación positiva alta, ésta resultó significativa al nivel 0,01; lo que equivale a decir que siempre se tendrá una mejora en el desarrollo organizacional si se logra la mejora los aspectos administrativos, pedagógicos y los aspectos comunitarios. En consecuencia se acepta la hipótesis específica 1, pues se ha comprobado la relación existente entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes.

4.1.3. Relación de la convivencia escolar con el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de julio de Zarumilla, Tumbes 2021.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la dimensión convivencia escolar y el desarrollo organizacional

D ₃ Convivencia escolar	Escala de respuestas						(Σ)	
	S (3)		AV (2)		N (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	T	%
Participa la comunidad educativa mediante sus representantes en el consejo asesor	16	33	28	57	5	3	49	100
El Proyecto Educativo Institucional ha sido elaborado con la participación de todos los actores educativos	16	33	28	57	5	10	49	100
Se concretizan en la institución los deberes y derechos de los estudiantes en el reglamento institucional	18	37	27	55	4	8	49	100
Se toman las medidas adecuadas de compensación educativa con los estudiantes que poseen habilidades diferentes	18	37	26	53	5	10	49	100
Los estudiantes tienen interés en participar de las actividades en el centro	13	27	33	67	3	6	49	100
Los estudiantes tienen participación activa en sus órganos de representación	9	18	37	76	3	6	49	100
El procedimiento que sanciona se ha consensuado en el Consejo asesor	14	29	27	55	8	16	49	100
El equipo directivo promueve diferentes estrategias para la resolución de conflictos	10	20	30	62	9	18	49	100
La disciplina existente en la institución favorece la convivencia	15	31	28	57	6	12	49	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del IESTP 24 de Julio de Zarumilla

En la tabla 6, se aprecia respecto al primer ítem sobre la participación de los representantes del consejo asesor que el 57% de los colaboradores percibió que a veces se da esta participación y el 3% señala que nunca participa. En cuanto al segundo ítem relacionado a si los actores educativos han participado en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, se halló que el 57% de los colaboradores afirman que se ha dado a veces, el 10% afirmó que nunca. Respecto al tercer ítem, sobre los deberes y derechos concretizados en el Reglamento institucional, el 55% de los encuestados señalan que perciben esta concretización a veces y el 8% como nunca. El cuarto ítem en el que hace referencia a si se consideran los estudiantes con habilidades diferentes el 53% de los colaboradores manifiestan que a veces, el 10% indicó que nunca. El quinto ítem, que se refiere al interés del estudiante por participar en actividades que organiza el centro el 67%

de los colaboradores señaló que esta participación es a veces, y 6% manifestaron que nunca. En cuanto al sexto ítem, sobre la participación activa de los estudiantes en sus órganos de presentación el 76% de los encuestados indicó que es a veces, el 6% manifestó que nunca. El séptimo ítem referido a si se consensua con el consejo asesor el procedimiento que se sanciona, el 55% de los encuestados percibió que a veces y el 16% señaló que nunca. Referente al octavo ítem que hace referencia a si el equipo directivo promueve estrategias para resolver conflictos, el 62% opinó que a veces, sin embargo, el 18% indicó que nunca. En relación con el noveno ítem, sobre si la disciplina favorece la convivencia en la institución el 57% percibió que a veces y el 12% que nunca.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

HE 3: Existe relación significativa entre la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021

Tabla 7

Correlación entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021

			CONVIVENCIA ESCOLAR	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CONVIVENCIA ESCOLAR	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

La tabla 7, muestra la existencia de una correlación directa y positiva entre la dimensión convivencia escolar y el desarrollo organizacional, arrojando un índice de correlación Rho de Spearman de 0,690 considerado moderado, además la correlación resultó estadísticamente significativa al nivel 0,01. Es decir que en la medida en que se mejore la convivencia escolar también se logrará mejorar el desarrollo organizacional.

Se acepta la hipótesis específica 3, dado que la convivencia escolar si está relacionada directa y significativamente con el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes.

4.1.4 Relación de las estrategias directivas con el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021

Tabla 8

Resultados descriptivos de la Variable estrategias directivas y desarrollo organizacional

Dimensiones	Escala de respuestas						(Σ)	
	S (3)		AV (2)		N (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	T	%
Lineamientos estratégicos	22	45	27	55	0	0	49	100
Gestión pedagógica	13	27	33	67	3	6	49	100
Convivencia escolar	10	20	36	74	3	6	49	100
Cultura organizacional	9	18	39	80	1	2	49	100
Liderazgo transformacional	11	22	36	74	2	4	49	100
Aprendizaje colaborativo	17	35	32	65	0	0	49	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del IESTP 24 de Julio de Zarumilla

En la tabla 8, se aprecia el primer ítem referido a la dimensión lineamientos estratégicos, en la que el 55% de los colaboradores la percibe que está presente a veces y el 45% como siempre. Referente al ítem dos dimensiones gestión pedagógica el 67% de los colaboradores manifiesta que esta se da a veces, sin embargo, el 6% como nunca. El tercer ítem referente a la dimensión convivencia escolar el 74% de los encuestados la percibió como presente solo a veces en la institución y otro 6% como nunca. Respecto al cuarto ítem de la dimensión cultura organizacional el 80% de los encuestados señalaron que solo se presenta a veces y el 2% como nunca. El quinto ítem referido a la dimensión liderazgo transformacional el 74% de los colaboradores señala que este se da sólo a veces, y el 4% manifestó que nunca se da. El sexto ítem relacionado al aprendizaje colaborativo el 65% de los encuestados indicaron que a veces, mientras que el 35% manifestó que nunca.

Contrastación de Hipótesis General

HG: Existe una relación significativa entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021.

Tabla 9

Relación entre la variable Estrategias directivas y la variable Desarrollo organizacional

		ESTRATEGIAS DIRECTIVAS		DESARROLLO ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	ESTRATEGIAS DIRECTIVAS	Coeficiente de correlación	1,000	,776**	
		Sig. (bilateral)		,000	
		N	49	49	
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,776**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		
		N	49	49	

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

En la tabla 9, se aprecia la existencia de una correlación directa entre las variables estrategias directivas y desarrollo organizacional con un valor Rho de Spearman positivo alta de 0,776. La correlación resultó estadísticamente significativa al nivel 0,01. Esto indica que toda mejora o cambio en las estrategias directivas también provocará una mejora o cambio en el desarrollo organizacional. En consecuencia, se acepta la hipótesis general pues sí existe una relación directa y significativa. Por ello la dirección de la institución debe de tener mucho cuidado al planificar y ejecutar los aspectos referentes a las estrategias directivas, pues solo así se obtendrá eficiencia en el desarrollo organizacional.

Tabla 10*Baremo para la variable Estrategias directivas*

Escala de calificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto (53-69)	17	35
Regular (35-46)	29	59
Bajo (23-37)	6	6
Total	49	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del IESTP 24 de Julio de Zarumilla

Se observa que un 59% de los colaboradores percibieron la variable estrategias didácticas en un nivel regular, un 35% en el nivel alto y el 6% en un nivel bajo.

Tabla 11*Baremo para la variable Desarrollo organizacional*

Escala de calificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto (45-57)	12	25
Regular (32-44)	36	73
Bajo (19-31)	1	2
Total	49	100

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del IESTP 24 de Julio de Zarumilla

Respecto a la variable desarrollo organizacional se observa que el 73% de los encuestados manifestó que se encuentra en un nivel regular, 25% en el nivel alto y 2% en el nivel bajo.

4.2. Informe de aplicación de la Guía de Entrevista

El resultado de la entrevista ha permitido profundizar en algunos aspectos de las variables que se investigaron y de sus respectivas dimensiones. Esta se realizó al director del IESTP "24 de Julio de Zarumilla" Mg. Percy Ascanio Terranova Peña, la misma se estructuró en 9 preguntas, teniendo como orientación el logro del objetivo general de la investigación.

Respecto a la variable, estrategias directivas en cuanto a las estrategias que generalmente emplea en la gestión institucional, mencionó que la gestión emplea

variadas estrategias enmarcadas en el ámbito de la funcionalidad y normatividad de un director, pero que previa a su ejecución son dadas a conocer al consejo asesor, para recoger alguna mejora y consenso, son variadas las estrategias desde el ámbito administrativo, pedagógico que se emplean por ejemplo, dadas las limitaciones por efecto de la pandemia COVID-19; se ha tenido que intensificar ante el gobierno regional estrategias de coordinación para que se pueda obtener un presupuesto económico que permita cumplir los lineamientos estratégicos institucionales como los que decreta el gobierno central. Otra estrategia es gestionar ya actualizar convenios inter institucionales, para que los estudiantes puedan realizar sus prácticas pre profesionales hoy denominadas experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. Las capacitaciones según las competencias que deben de tener los docentes es otra de las estrategias que se gestiona ante las instancias correspondientes.

Respecto a cómo contribuye la dirección en el logro de la misión y visión de la institución; señaló que estas se promueven a través de diferentes murales institucionales, en la fase virtual que ha tocado experimentar por la pandemia COVID-19, se ha tomado la estrategia de promoverla en diferente documentación que llega a estudiantes, personal directivo y administrativo. Además, dentro del desarrollo de las experiencias curriculares de formación transversal, estas se dan a conocer por parte de los docentes, como parte de contenido del desarrollo curricular, existen algunas limitaciones en cuanto al operatividad de la página web lo que ha imposibilitado que esta misión y visión sea conocida por el usuario externo de la institución, actualmente se está reestructurando dicha página web institucional.

En cuanto a la forma en la que la orientación directiva se concretiza en la gestión pedagógica, sostuvo que esta es netamente funcional y de acuerdo a la reglamentación interna, así como en el plan de trabajo institucional aprobado para el año lectivo, la orientación directiva para concretizar la gestión pedagógica está basada en el orientar de lo que corresponde a ella plasmado en Proyecto Educativo Institucional, pese a ello existen algunas limitaciones para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del PEI en cuanto a la gestión pedagógica como la consecución de formación y capacitación específica por áreas

para el mejor desempeño pedagógico, el programa PMESUT del Ministerio de Educación este año ha desarrollado un fortalecimiento de capacidades con nuevos modelos del proceso de enseñanza-aprendizaje a los docentes estables sin incluir al docente contratado, lo que generaría una falta de equidad en los procesos de formación de los docentes. Pensamos que esto debe de ser continuo

Referente a si el aspecto pedagógico demuestra eficiencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje a través de evidencias, manifestó que es bastante complicado desde el desarrollo de clases virtuales, conocer la eficiencia de un proceso, pero que, si se realizan monitoreos acompañados del especialista de educación superior, sobre cumplimiento de actividades propias de los docentes. La eficiencia se ve complicada determinarla pues en estos momentos no se está desarrollando clases desde una plataforma virtual, cada docente desarrolla de manera personal bajo enlaces como Zoom, google meet, WhatsApp, sala Messenger, Classroom, ello dificulta tener una base de datos registrados de sesiones y /o actividades que el docente desarrolla.

En cuanto a lo relacionado con la existencia de un Plan de intervención docente y directiva como forma de extensión a la comunidad, indicó que hasta antes de la pandemia, se realizaban ferias agropecuarias, charlas pre vocacionales a las diferentes instituciones de educación secundaria, vacunación canina, entre otras; sin embargo durante la pandemia esta se ha centrado a brindar cursos de capacitación virtual sobre computación, inglés, orientación tributaria a través del Área de Formación Continua, pero la mayor participación es de la comunidad estudiantil y no de la comunidad en general, siendo limitadas las estrategias a aplicar de manera presencial en esta última por la medidas de bioseguridad que hay que cumplir por efectos de la pandemia.

Respecto a la convivencia escolar en la institución desde lo virtual, comentó que ésta es buena, respecto a la relación alumno-docente ésta se monitorea a través de encuestas de desempeño docente, sin embargo, existen algunos pocos reclamos respecto a la excesiva exigencia de trabajos por parte de algunos docentes, lo que ha deteriorado temporalmente la convivencia entre el alumno docente. Desde la relación estudiante- personal administrativo la convivencia es óptima.

Referente a como se promueve la cultura organizacional en la institución, señaló que motiva siempre al personal a tener un compromiso con la actividad institucional, lográndose en un 80%, pues en un 20% casi no participa en las actividades institucionales que se programan. La dirección no ha reconocido aun los méritos que ha logrado el personal institucional, pues el actual director recién ha asumido el cargo en el mes de mayo. La oportunidad de aplicar nuevas formas de desempeño docente o a nivel administrativo se ha visto limitada, pues desde una fase virtual resulta complicado mostrar oportunidades de desempeño.

Respecto a cómo percibe la frecuencia de liderazgo en el personal docente y administrativo, señaló que esta se percibe mucho más en el personal docente que en el administrativo; en algunas carreras profesionales más que en otras, alguna limitante para esto es la poca efectividad de la comunicación por parte de algunos docentes pues solo se limitan a una comunicación interpersonal básica, otros sin embargo amplían más allá de sus sesiones de aprendizaje una capacitación al estudiante en temas muy específicos lo que le da notoriedad de liderazgo al docente. Así mismo algunos docentes no tienen capacidad para emplear toda la gama de recursos tecnológicos disponibles para efectivizar la mejora de la información hacia la comunidad educativa.

En lo referente a, si se promueve el aprendizaje colaborativo, entre los estamentos institucionales, indicó que si, pues gran parte de docentes poseen capacidades para acceder a las nuevas tecnologías de la información (TICs), sin embargo, algunos muestran poco empleo de ellas lo que no les permite la mejora de su trabajo académico personal, esto se ha detectado en el monitoreo que se realiza a los docentes. Así mismo existen pocas reuniones por área para el desarrollo de formas de aplicación o de temas de capacitación en el que interactúe el trabajo colaborativo.

Desde estos resultados, se puede deducir que se debe de dar una específica importancia a las estrategias directivas, pues estas solo se están basando en una funcionalidad de gestión, y deben de partir basadas en el diagnóstico institucional desde los aspectos administrativos, pedagógicos, convivencia y luego de ello formular los objetivos estratégicos para que una vez cumplidos permitirán a la institución orientarse hacia un eficaz desarrollo organizacional.

En el aspecto pedagógico, la principal limitante es que la institución no cuenta con una plataforma virtual para poder llevar a cabo desde un mismo entorno la ejecución de diversas aplicaciones, mejorar la comunicación entre estudiantes y docentes. Al llevar a cabo la función pedagógica cada docente de manera personal bajo diferentes formas se hace complicado determinar los grados de eficiencia de la misma, por ello se debe tener en cuenta este aspecto para que mejore el aprendizaje individual y colectivo y como consecuencia de ello el desarrollo organizacional desde el aspecto pedagógico.

V. DISCUSIÓN

Para la presente investigación el objetivo general fue Determinar la relación entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, ello motivó que se aplicaran para el recojo de información instrumentos cualitativos (guía de entrevista) y cuantitativos (cuestionarios), los mismos que permitieron abordar de manera amplia la problemática de la investigación, logrando alcanzar los objetivos. Los resultados hallados se contrastaron con los enfoques teóricos, así como con los antecedentes, estos se detallan a continuación:

El primer objetivo específico planteado fue Establecer la relación entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. Considerando que la forma de mejorar los lineamientos estratégicos implica la afectación en el desarrollo organizacional, tal como lo afirma Alfonso (2019), quien define los lineamientos estratégicos como aquellas normas y objetivos que definen de forma directa o indirecta la tipología de una dirección, el potencial humano, así mismo las estrategias y la cultura organizacional que facilitan crear bases sólidas para lograr una posición y proyección en el futuro; es decir que se relaciona directamente por los procesos que desarrolla el IESTP en favor de la comunidad educativa y en general desde la gestión directiva para generar cambios deseables en la institución. Desde esta perspectiva Pacheco et al (2020) manifiesta que de alguna forma se está destacando el aprendizaje organizacional como elemento del desarrollo organizacional. Así mismo, los miembros de la comunidad educativa han percibido la perspectiva de la gestión directiva en acciones organizadas, de naturaleza social o cultural (Corredor, 2019). Y como elemento vinculante el personal docente lo ha asociado a la calidad del proceso de aprendizaje, pues se es consciente de que hay que suplir las exigencias de un mundo cada vez más globalizado. (Barrientos, et al., 2018).

En cuanto a la percepción de los colaboradores respecto a los lineamientos estratégicos orientada al desarrollo organizacional esta es favorable, por lo que se demostró una aceptación del 55% por parte de los colaboradores, sin embargo, aún existen vacíos de gestión como el del presupuesto económico para permitir el

cumplimiento de los lineamientos estratégicos institucionales tal como lo afirmó el director de la institución en la entrevista aplicada.

En tal sentido; por los resultados de la investigación se acepta la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, se encontró una correlación directa de 0,722 siendo esta significativa al nivel 0,01, Estos resultados sin duda, indican que ha habido pocas limitaciones de función directiva, es decir se han ejecutado las actividades propias y otras acciones específicas de naturaleza administrativa, lo que ha implicado una orientación y supervisión para efectivizar mejora del servicio educativo, muy por el contrario a lo que encontró (Estrada, 2018). De igual manera tal como lo indica Alonso (2019), estos lineamientos estratégicos como normas han definido el accionar directivo y definen el potencial humano con las estrategias que facilitan la creación de bases sólidas para lograr posicionarse adecuadamente.

El segundo objetivo específico planteado fue determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, fundamentando que la gestión pedagógica, está referida a todo proceso de enseñanza y de aprendizaje que logra desarrollarse en el aula, para beneficio de los estudiantes, docentes y personal administrativo, y en las que las organizaciones educativas se obligan a mejorar en sus desempeños frente al proceso de enseñanza hacia la comunidad (Ramírez, 2020), se considera que tanto los elementos de la gestión pedagógica como el aspecto administrativo, pedagógico y comunitario representan como desempeños una relación para orientar y mejorar el desarrollo organizacional.

Desde la percepción de los colaboradores respecto a la gestión pedagógica esta se mostró favorable con un 67% de aceptación, aun con este resultado existen algunos aspectos que vienen afectando esta dimensión, como la falta de una plataforma virtual según entrevista al director, para poder trabajar desde un mismo entorno la ejecución de diferentes aplicaciones y obtener un mejor aprendizaje individual y colectivo.

Por tanto acorde a la investigación se acepta la hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en

el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, pues se encontró una correlación directa de 0,715, resultando esta significativa al nivel 0,01; esto nos permite deducir que se está desarrollando en la institución los debidos procesos de enseñanza y de aprendizaje, para beneficio de los estudiantes, docentes así como del personal administrativo, desde esta perspectiva la institución está obligada a lograr la mejora de desempeños desde sus procesos hacia la sociedad.(Ramírez, 2020). Así mismo, los aspectos administrativos de tendencia pedagógica en la institución están siendo integrados y articulados a todo proceso académico, desde su experiencia es posible que se esté asimilando estas actividades producto de aprendizaje, a los procesos de planeación, ejecución y control (Torres y Duarte, 2016). Tomando además en cuenta como aspecto pedagógico, la praxis del docente y el conocimiento de la motivación y reflexión tal como lo señala Hernández (2016).

El tercer objetivo específico que se formuló fue Evaluar la relación entre la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. Considerando que la convivencia escolar según Serey y Zúñiga (2020), es definida como la institución de la construcción de una cultura de paz, que se fundamente en el aprendizaje de todo valor como diálogo, el tolerar, el valorar, ser solidarios, y por sobre todo el respeto a los derechos de las personas

buscando siempre la justicia. La convivencia se construye logrando que participen, estudiantes, docentes y padres. Se considera además que, la interacción entre los estudiantes, estudiante-docente es la principal interviniente en la convivencia escolar, por lo que causa un entorno agradable que promueve un ambiente armonioso.

Desde la percepción de los colaboradores respecto a la convivencia escolar esta fue favorable con un 74% de aceptación; es factible que los colaboradores hayan percibido como elementos integrantes de la convivencia escolar elementos democráticos, que han enmarcado ideales de libertad y equidad desde un aspecto práctico y participativo (Leyton, 2017).

En consecuencia, por estos resultados, se acepta la hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, pues se

halló una correlación directa de 0,690, resultando significativo al nivel 0,01. Es posible que, en la institución existe la participación de estudiantes, docentes y padres y que vienen experimentando la convivencia escolar como un elemento de cultura de paz que sustenta todo proceso que se desarrolla en ella, logrando fundamentarse en el dialogo, tolerancia, valoración, solidaridad, siendo sobresaliente el respeto a los derechos de las personas (Serey y Zúñiga, 2020). Aquí resulta muy significativa la interacción estudiante-docente que definitivamente se estaría dando (Fierro y Carbajal, 2019).

El objetivo general de la presente investigación fue Determinar la relación entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021. Considerando que bajo una gestión directiva de una institución de educación superior se halla todo proceso de brindar calidad de un servicio educativo al usuario a través de estrategias directivas y del desarrollo organizacional. Corredor (2019), define las estrategias directivas como aquellos elementos esenciales que están compuestos específicamente por objetivos muy clarificados, por procesos o labores para implementar, así como todo mecanismo para el seguimiento y evaluación del resultado; es decir que se relaciona directamente con la definición de desarrollo organizacional de Zamora (2018), quien señala que esta es un proceso que genera cambios deseables, pues responde a las necesidades que se identifican en las instituciones y las orienta para lograr cumplir sus objetivos y metas que se han planeado alcanzar considerando el personal que labora en ella, es decir se perciben como suficiente por parte del personal la aplicación de estrategias directivas como monitorear y asesorar, favoreciendo las instituciones, tal como lo encontró en su investigación Pérez (2015).

En este sentido, de acuerdo a los resultados, se acepta la hipótesis general Existe una relación significativa entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021, pues se halló un valor de correlación Rho de Spearman de 0,776 siendo esta relación significativa al nivel 0.01, este resultado nos indica que todo cambio en las estrategias didácticas mejorará el desarrollo organizacional, y que de alguna forma se está destacando el aprendizaje organizacional como elemento del desarrollo

organizacional (Pacheco et al, 2020). Así mismo, los miembros de la comunidad educativa han percibido la perspectiva de la gestión directiva en acciones organizadas, de naturaleza social o cultural (Corredor, 2019).Y como elemento vinculante el personal docente lo ha asociado a la calidad del proceso de aprendizaje, pues se es consciente de que hay que suplir las exigencias de un mundo cada vez más globalizado (Barrientos, et al., 2018).

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró nivel de correlación entre la dimensión lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla”, este valor fue de 0,722 correspondiendo a una correlación positiva alta, lo que significa que una mejora en los lineamientos estratégicos también permitirá una mejora en el desarrollo organizacional.
2. Se halló correlación entre la dimensión gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla”, el valor de correlación fue de 0,715 lo que corresponde a una correlación positiva alta. Esto significa que cualquier variación en la gestión pedagógica también la provocará en el desarrollo organizacional
3. Existe correlación entre la dimensión convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el I IEST Público “24 de Julio de Zarumilla”. El valor del coeficiente de correlación fue de 0,690, considerado positivo moderado, por lo tanto, si la convivencia escolar es muy adecuada el desarrollo organizacional también lo será.
4. Se encontró correlación, entre las variables estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el I IEST Público “24 de Julio de Zarumilla”. Para este caso el valor del coeficiente de correlación fue de 0,776 que correspondió a una correlación positiva alta, es decir si las estrategias directivas son más eficientes el desarrollo organizacional también lo será.
5. La variable estrategias directivas fue calificada por los colaboradores como regular en un 59%, el 17% la califico de alta y el 6% como bajo.
6. Respecto a la variable desarrollo organizacional esta fue calificada como regular con un 73%, 25% la califico de buena y 2% como deficiente

VII. RECOMENDACIONES

Al personal directivo

1. Continuar promoviendo la mejora de las estrategias directivas y el desarrollo organizacional.
2. Gestionar capacitación específica sobre estrategias directivas
3. Promover la instauración de elementos que fortalezcan la cultura organizacional
- 4- Gestionar la implementación de una plataforma virtual

Al personal docente

5. Apoyar permanentemente el cumplimiento del plan estratégico de la institución
6. Implementar estrategias que promuevan la convivencia escolar y el trabajo colaborativo para fortalecer el desarrollo organizacional.
7. Proponer estrategias para fortalecer la gestión pedagógica.

REFERENCIAS

- Alan, D. y Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Ed. UTMACH.
- Alfonso, L. (2019). *Manual para definir los lineamientos estratégicos de una organización. Ensayo. Universidad Militar Nueva Granada*]
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/34893/AlfonsoRodriguezLeidyVanessa2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza, S. (2018). *Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de educación básica especial “Don José de San Martín” –Cusco [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo.*
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL.*
- Anríquez, C. (2016). *Estrategia directiva y modelo de operación en un establecimiento de educación municipalizada en un ambiente vulnerable. El caso del Colegio Alicurca como escuela de segunda oportunidad de la comuna de Peñalolén [Tesis de maestría]. Universidad Alberto Hurtado, Chile*
- Barrientos, C., Silva, P. y Antúnez, S. (2018). *Competencias directivas para promover la participación: familias en las escuelas básicas. Educación. 25 (49), pp. 45-62.*
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200003
- Bisquerra, R., 2004. *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Carrasco, S. (2013), *Metodología de la Investigación científica (2ª ed)*, Lima, Ed. San Marcos.

- Chahuiilco, B. y Carranza, K. (2020). *Desarrollo organizacional y mejora continua en el Instituto de Rehabilitación San Juan de Dios, Piura, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Corredor, N. (2019). *Estrategia de gestión directiva “identidad, gestión y permanencia” para favorecer el capital humano profesoral de la escuela colombiana de rehabilitación como profesional académico*. [Tesis de maestría]. Universidad Libre Bogotá.
- Desposorio, J. (2017). *Incidencia del capital humano docente en el desarrollo organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército – ETE* [Tesis de maestría]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3753/TESIS_MAEST_ADMINIS_JOHNNY%20DESPOSORIO%20POMA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Estrada, E. (2018). *Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en las Telesecundarias de la Zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca*. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7 (6), pp. 1-21. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Fierro, Evans, C., Carbajal-Padilla, P. (2019). *Convivencia escolar*. *Psicoperspectivas*, 18 (1). pp.1-19.
- Fridman, D. y Núñez, P. (2015). *Figuras de ciudadanía y configuraciones normativas en la escuela secundaria. Estudios de caso en cuatro modelos institucionales en la Provincia de Buenos Aires, Argentina*. En Llanos, D., Unda, R. y Mayer, L. (comps.) *Procesos y experiencias de socialización escolar en Iberoamérica* (pp. 177- 201). Clacso Ediciones.

- Garbanzo-Vargas, G. (2015). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. *Rev. Educación*, 40 (1), 67-87
- Gobierno Regional de Tumbes (2020). *Optimización de la Oferta Educativa de la Educación Superior Tecnológica Pública de la Región Tumbes [archivo PDF]*
- González, L. (2018). *Tecnologías de información y comunicación en las habilidades comunicativas de los estudiantes de 6º de la Institución Educativa la Candelaria*. Medellín, 2016. [Tesis de maestría] Universidad Privada Norbert Wiener.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1831/MAESTRO%20%20Gonz%C3%A1lez%20L%C3%B3pez%20Luz%20Denys.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Guevara, P. X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Hernández, R. (2016). *El aspecto pedagógico*. Recuperado de <https://prezi.com/r2sqifdmjpkh/el-aspecto-pedagogico/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª Edición). Ed. McGraw-HILL.
- Jiménez, Julia (2013). *Estrategias directivas para la implementación del programa estratégico para la transformación escolar (PETE) en el jardín de niños Costa de Marfil* [Tesis de maestría] Universidad Panamericana, México.
<https://hdl.handle.net/20.500.12552/2837>
- Kast, E y Rosenzweig, E. (2005), *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencias* p. 670
- Leyton, I. (2020). *Convivencia escolar en Latinoamérica una revisión de literatura latinoamericana (2007-2017)*. *Revista de Educación*, 1 (80), pp. 227-260.
<https://doi.org/10.17227/rce.num80-8219>

Lima de la Cruz, M. (2018). *El aprendizaje colaborativo en docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurigancho [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.*

Márquez, et, al (2017). *Comunicación, auditoría e imagen corporativa. Recuperado de:*
https://issuu.com/marabiertouleam/docs/comunicacion_auditoria_e_imagen_cop.

Martínez, R. (2015). *Apuntes y consideraciones sobre el desarrollo de la función directiva en Perú: el caso del Cuerpo de gerentes públicos. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Lima, Perú. 10-13 de noviembre 2015.*
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6DB343F5C129BB54052580820050ABA8/\\$FILE/martipuo.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6DB343F5C129BB54052580820050ABA8/$FILE/martipuo.pdf)

Mederos, G. (2020). *Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho - 2019 [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo.*

MINEDU (2019). *Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de los Institutos de Cultura Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica. RVM N° 020-2019-MINEDU (06-02-2019)*
<http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-020-2019-aprueba-la-cbc-de-licenciamiento.pdf>

Murga, M. (2013). *Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Damper S.A.-C. Trujillo-La Libertad, en el año 2013. [Tesis de pre grado]. Universidad Nacional de Trujillo.*

Ñaupas, H., Valdivia M., Palacios J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cualitativa-Cuantitativa y Redacción de tesis. (5ª. Edición). Editorial Ediciones.*

Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W. y Hernández, H. (2020). *Técnicas de desarrollo organizacional para la actualización tecnológica del docente en instituciones de educación superior. Formación Universitaria*, 13 (5). pp.101-202
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500191>

Perez, M. (2015). *Estrategias de gestión directiva para el mejoramiento del desempeño de los docentes de la I.E. Cristo Rey N° 16479 de Pacaypite, distrito La Coipa, provincia de San Ignacio, Cajamarca [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Cajamarca*

Pilco, C. (2020). *Modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral en la Oficina Desconcentrada de Control Interno San Martín, 2019 [Tesis Doctoral]. Universidad César Vallejo.*

Pintag, L. & Siong- Tay, P. (2021). *Analysis of the directive management model in the labor effectiveness of teachers in a fiscal institution. Digital Publisher CEIT*, 6 (1), 47-58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>

Ponce, M., y Pasco M. (2015). *Guía de investigación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
file:///C:/Users/user/Downloads/2015_Pasco_y_Ponce_Guia_de_Investigacio.pdf

Preciado, M. (2019), *Programa de estrategias de mejoramiento y el servicio educativo en la carrera de contabilidad del instituto de educación superior tecnológico público “24 de Julio de Zarumilla” – Tumbes 2017. [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo.*

Ramírez, Y. (2020). *Gestión pedagógica y calidad educativa en una institución educativa privada de Víctor Larco Herrera, Trujillo-2020 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo*

Rocha, Y. (2016). *Gestión del conocimiento como estrategia innovadora para fortalecer el talento humano en la función gerencial en empresas del sector de construcción en el departamento de Sucre*. [Tesis de maestría]. Universidad Tecnológica de Bolívar. Colombia.

Rojas, K. (2019). *La comunicación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Teleatento del Perú S.A.C, plataforma comercial de movistar, Ate 2019* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Edit. Ricardo Palma. Business Support Aneth S.R.L
<file:///C:/Users/user/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Ed. Universidad Ricardo Palma.

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. *Rev. Actualidades investigativas en Educación*, 19 (2), pp. 1-24
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-47032019000200001&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Sandoval, R (s/f). [Modelos de aprendizaje]. Recuperado de:
<https://www.aprendizaje.wiki/modelos-de-aprendizaje.htm>

Salinas, E. (2020). *Uso de las TIC y estrategias de aprendizaje en estudiantes de Contabilidad de un Instituto Público, Villa María del Triunfo, 2019* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41707/SALINAS_VE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Serey, D. & Zúñiga, P. (2020). *La convivencia escolar post COVID 19: una propuesta didáctica desde el coaching educativo. Research and Innovation (IJERI)*, 15 143-161. DOI <https://doi.org/10.46661/ijeri.5005>
- Tineo, D. (2020). *Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.*
- Tobón, S. [Ed]. (2012). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Bogotá: ECOE.*
https://issuu.com/cife/docs/libro_formacion_integral_y_competen
- Torres, J. & Duarte, J.E. (2016). *Los procesos pedagógicos administrativos y los aspectos socio-culturales de inclusión y tecno-pedagogía a través de las tendencias pedagógicas en educación a distancia y virtual. Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), pp. 179-190.
Doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4606>
- UNESCO (2020). *Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud pp.5-15. ud. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), DOI: <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Vivar, D. (2019), *en su investigación la gestión directiva y su incidencia en la convivencia escolar. Diseño de un código de ética [Tesis de pregrado]. Universidad de Guayaquil*
- Zamora, M. (2018). *El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. Revista extremeña de ciencias sociales "almenara,"* 1(10), 227–250.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrategias directivas	Son aquellos elementos esenciales que están compuestos específicamente por objetivos muy clarificados, por procesos o labores para implementar, así como todo mecanismo de seguimiento y evaluación del resultado. Todo este aspecto permite determinar posibilidades de toma de decisiones desde el diseñar, implementar y controlar (Corredor, 2019).	Se medirá los lineamientos estratégicos, la gestión pedagógica y la convivencia escolar a través de un cuestionario y una guía de entrevista.	- Lineamientos estratégicos	- Misión - Visión - Valores	Ordinal
			- Gestión Pedagógica	- Aspectos administrativos - Aspectos pedagógicos - Aspectos comunitarios	
			- Convivencia escolar	- Elementos democráticos, - Elementos de inclusión, - Elementos de participación, - Resolución de conflictos	

Desarrollo organizacional	Es un proceso que genera cambios deseables, pues responde a las necesidades que se identifican en las instituciones y las orienta para lograr cumplir sus objetivos y metas que se han planeado alcanzar considerando el personal que labora en ella. (Zamora, 2018)	Se medirá la cultura organizacional, el liderazgo transformacional, la cultura colaborativa y el aprendizaje colaborativo; a través de un cuestionario.	- Cultura Organizacional	- Clima organizacional - Identidad - Comunicación - Cultura colaborativa	Ordinal
			- Liderazgo transformacional	- Comunicación entre colaboradores - Fortalecimiento de conocimientos - Clima laboral armónico	
			- Aprendizaje colaborativo	- Adaptación a las tecnologías de la información - Desarrollo de modelos de aprendizaje	

ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Estrategias directivas y su relación con el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021	<p>Problema General: ¿Cómo las estrategias directivas se relacionan con el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre las estrategias directivas y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021</p>	<p>Tipo: Aplicado Diseño: No experimental, Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 49 Muestra: 49</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis específicas</p>	
	<p>1. ¿De qué manera se relacionan los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?</p>	<p>1. Establecer la relación entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021</p>	<p>1. Existe relación significativa entre los lineamientos estratégicos y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021</p>	
	<p>2. ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?</p>	<p>2. Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021</p>	<p>2. Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021</p>	

	<p>3. ¿De qué manera se relaciona la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?</p>	<p>3. Evaluar la relación entre la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021</p>	<p>3. Existe relación significativa entre la convivencia escolar y el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021</p>	
	<p>4. ¿Qué características tienen las estrategias directivas en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?</p>	<p>4. Identificar las características que tienen las estrategias directivas en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021.</p>		
	<p>5. ¿Qué características tiene el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021?</p>	<p>5. Reconocer las características que tiene el desarrollo organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021.</p>		

ANEXO 3

CUESTIONARIO ESTRATEGIAS DIRECTIVAS

Estimado colaborador:

En el marco de la realización de la investigación *Estrategias Directivas y su Relación con el Desarrollo Organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021*, se ha elaborado el presente cuestionario. Por ello, interesa saber cómo piensa o actúa usted respecto a la actividad institucional.

Nota: Este cuestionario es anónimo. Se presenta a continuación una serie de argumentos en una tabla donde decidirá si se siente identificado con algunos de sus ítemes. Agradecemos pueda responder con la mayor sinceridad posible, marcando con una X en los casilleros según corresponda.

VARIABLE ESTRATEGIAS DIRECTIVAS				
Nº	DIMENSIÓN 1: LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	Indicador Misión			
1	La misión de la institución consolida los propósitos que se desarrollan en la institución			
2	Se difunde la misión institucional a través de murales u otro medio			
	Indicador Visión			
3	La visión permite identificar el contexto interno y externo cambiante de la institución			
4	Percibe Ud. en la visión el marco de referencia de lo que desea ser en un futuro la institución			
	Indicador Valores			
5	El PEI responde a valores compartidos por toda la organización.			
6	Se evidencian en el PEI valores prioritarios reflejados en los objetivos institucionales			

	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	Indicador Aspectos administrativos			
7	La administración provee los insumos para el cumplimiento del proceso de enseñanza - aprendizaje			
8	Los recursos administrativos facilitan la gestión pedagógica del docente			
9	Existe una adecuada planificación en el uso de la infraestructura institucional fuera del horario lectivo			
	Indicador Aspectos Pedagógicos			
10	Los docentes tienen asignada su carga horaria de acuerdo a la normatividad vigente			
11	El docente promueve iniciativas para el ámbito pedagógico			
12	El docente analiza la evolución del rendimiento académico			
	Indicador Aspectos comunitarios			
13	Los docentes de la institución participan en las diferentes actividades de la comunidad			
14	La institución realiza actividades culturales, ferias entre otros abiertos a los ciudadanos			
	DIMENSIÓN 3: CONVIVENCIA ESCOLAR	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	Indicador Elementos democráticos			
15	Participa la comunidad educativa mediante sus representantes en el consejo asesor			
16	El Proyecto Educativo Institucional ha sido elaborado con la participación de todos los actores educativos			
	Indicador Elementos de inclusión			

17	Se concretizan en la institución los deberes y derechos de los estudiantes en el reglamento institucional			
18	Se toman las medidas adecuadas de compensación educativa con los estudiantes que poseen habilidades diferentes			
Indicador Elementos de participación				
19	Los estudiantes tienen interés en participar de las actividades en el centro			
20	Los estudiantes tienen participación en sus órganos de representación			
Indicador Resolución de conflictos				
21	El procedimiento que sanciona se ha consensuado en el Consejo asesor			
22	El equipo directivo promueve diferentes estrategias para la resolución de conflictos			
23	La disciplina existente en la institución favorece la convivencia			

Tabla de valores

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1 punto.	2 puntos.	3 puntos

ANEXO 4

CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador:

En el marco de la realización de la investigación *Estrategias Directivas y su Relación con el Desarrollo Organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021*, se ha elaborado el presente cuestionario. Por ello, interesa saber cómo piensa o actúa usted respecto a la actividad institucional.

Nota: Este cuestionario es anónimo. Se presenta a continuación una serie de argumentos en una tabla donde decidirá si se siente identificado con algunos de sus ítems. Agradecemos pueda responder con la mayor sinceridad posible, marcando con una X en los casilleros según corresponda.

VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL				
N°	DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	Indicador Clima organizacional			
1	El personal se siente comprometido con la labor institucional			
2	Se reconocen los méritos que alcanza el personal institucional			
3	El personal tiene oportunidades de aplicar nuevas formas de desempeño			
	Indicador Identidad			
4	Se promueve entre el personal la identidad institucional			
5	El personal se identifica en las actividades conjuntas que se realizan en institución			
	Indicador comunicación			
6	Los mecanismos de comunicación en la institución son los pertinentes			
7	Se cumple con las normas de transparencia y acceso a la información			

	Indicador cultura colaborativa			
8	Se promueve el trabajo en equipo entre el personal de la institución			
9	El personal propone mejoras en diferentes aspectos la institución			
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	Indicador Comunicación entre colaboradores			
10	El personal institucional promociona el uso efectivo de la comunicación			
11	Se aplican nuevas formas de comunicación interpersonal			
	Indicador Fortalecimiento de conocimientos			
12	Se realizan programas de capacitación dirigidas al personal institucional			
13	Los recursos tecnológicos son empleados para la mejora de la información de la comunidad educativa			
	Indicador Clima laboral armónico			
14	Se percibe un ambiente colaborativo entre el personal institucional cuando se participa en diferentes actividades			
15	Las relaciones personales en la institución demuestran cordialidad y buen trato			
	DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE COLABORATIVO	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	Indicador Adaptación a tecnologías de la información			
16	El personal accede con facilidad a la nuevas TICs que facilitan el desarrollo de sus procesos			
17	La adaptación a las TICs permite mejorar el trabajo del personal			
	Indicador Desarrollo de modelos de aprendizaje			

18	Las estrategias empleadas por los docentes orientan debidamente el proceso de aprendizaje			
19	Se evidencia en los estudiantes una práctica pedagógica basada en modelos de aprendizaje			

Tabla de valores

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1 punto.	2 puntos.	3 puntos

ANEXO 5

GUÍA DE ENTREVISTA

Estimado director del IESTP “24 de Julio” de Zarumilla, le agradecemos anticipadamente la atención a la presente entrevista que tiene como finalidad conocer recoger información sobre la investigación Estrategias Directivas y su Relación con el Desarrollo Organizacional en el IEST Público “24 de Julio de Zarumilla” Tumbes, 2021

1. ¿Qué estrategias directivas emplea generalmente en la gestión institucional?
2. ¿De qué manera Ud. contribuye al logro de la misión y visión de la institución?
3. ¿La orientación directiva se concretiza en la gestión pedagógica? ¿De qué manera?
4. ¿El aspecto pedagógico demuestra eficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje? ¿Qué evidencias tiene de ello?
5. ¿Existe un plan de intervención docente y directiva como una forma de extensión hacia la comunidad? ¿Cómo?
6. ¿Cómo calificaría la convivencia escolar en la institución? ¿Por qué?
7. ¿Se promueve la cultura organizacional en la institución? ¿Cómo?
8. ¿Es frecuente el liderazgo en el personal docente y administrativo? ¿Cómo lo percibe?
9. ¿Se promueve el aprendizaje colaborativo entre los estamentos institucionales? ¿Se beneficia la comunidad educativa? ¿De qué manera?

Muchas gracias por sus respuestas a esta entrevista.

ANEXO 8 VALIDEZ DE CONSTRUCTO (DIMENSION-TOTAL)

ESTRATEGIAS DIRECTIVAS

		Correlaciones			
		ESTRATEGIAS DIRECTIVAS	LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	GESTIÓN PEDAGÓGICA	CONVIVENCIA ESCOLAR
ESTRATEGIAS DIRECTIVAS	Correlación de Pearson	1	,874**	,977**	,923**
	Sig. (bilateral)		,001	,000	,000
	N	10	10	10	10
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	Correlación de Pearson	,874**	1	,832**	,639*
	Sig. (bilateral)	,001		,003	,047
	N	10	10	10	10
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	,977**	,832**	1	,884**
	Sig. (bilateral)	,000	,003		,001
	N	10	10	10	10
CONVIVENCIA ESCOLAR	Correlación de Pearson	,923**	,639*	,884**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,047	,001	
	N	10	10	10	10

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

ANEXO 9 VALIDEZ DE CONTRUCTO (DIMENSION-TOTAL)

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

		Correlaciones			
		DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	APRENDIZAJE COLABORATIVO
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,971**	,964**	,953**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	10	10	10	10
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,971**	1	,898**	,889**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,001
	N	10	10	10	10
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Pearson	,964**	,898**	1	,890**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,001
	N	10	10	10	10
APRENDIZAJE COLABORATIVO	Correlación de Pearson	,953**	,889**	,890**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,001	
	N	10	10	10	10

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

ANEXO 10 VALIDACIONES DE JUECES O EXPERTOS



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ericka Julissa Suysuy chambergo con DNI N°45361468, Mg. en Gestión Pública, N° ANR: 13374, de profesión Licenciada en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de Septiembre del Dos mil Veintiuno.

Cuestionario aplicado a los Clientes potenciales de la Empresa Envasadora de Clase E.I.R.L.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Mg. : Ericka Julissa Suysuy chambergo
DNI : 45361468
Especialidad : Magister en Gestión Pública
E-mail : esuysuy@ucvvirtual.edu.pe

**ESTRATEGIAS DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL IEST PÚBLICO 24
DE JULIO DE ZARUMILLA TUMBES, 2021**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores del IEST Público 24 de Julio de Zarumilla	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de Setiembre del Dos mil Veintiuno.



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CLAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : cgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores del IEST Público24 de Julio de Zaramilla	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de Setiembre del Dos mil Veintiuno.


 Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
 CLAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
 DNI : 03490490
 Especialidad : Administración
 E-mail : cgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

**ESTRATEGIAS DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL IEST
PÚBLICO 24 DE JULIO DE ZARUMILLA, TUMBES, 2021**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	


 Mgtr. Cecilia Gómez Buitrago
 /CLAD. 15719

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la C.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores del IEST Público 24 de Julio de Zarumilla, Tumbes, 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veinte y siete días del mes de octubre del dos mil veintiuno.



Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón
DNI : 02842722
Especialidad : Ingeniero Industrial
E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

**ESTRATEGIAS DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL
 IEST PÚBLICO 24 DE JULIO DE ZARUMILLA TUMBES, 2021**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				98	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				98	

ANEXO 11 NIVEL DE CONFIABILIDAD ESTRATEGIAS DIRECTIVAS

 UNIVERSIDAD CRUZ VERDE	FORMATO DE REGISTRO DE	ÁREA DE
	CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

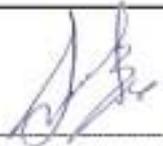
1.1. ESTUDIANTES	:	Boyer Guerrero, Sarita Verónica Oblea Ruiz, Karolay Katherine
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Estrategias Directivas y su Relación con el Desarrollo Organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla Tumbes, 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Estrategias directivas
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	04/10/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 10 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	93,5 %
------------------------------------	--------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una alta confiabilidad



Estudiante: Boyer Guerrero, Sarita Verónica
DNI 76523982



Estudiante: Obledo Ruiz, Karolay Katherine
DNI 70068089



Mg. Carlos Alberto Luque Ramos

ANEXO 12 NIVEL DE CONFIABILIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE	ÁREA DE
	CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Boyer Guerrero, Sarita Verónica Oblea Ruiz, Karolay Katherine
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Estrategias Directivas y su Relación con el Desarrollo Organizacional en el IEST Público 24 de Julio de Zarumilla Tumbes, 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario : Desarrollo organizacional
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> () <i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	04/10/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 10 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	93,3%
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una alta confiabilidad.



Estudiante: Boyer Guerrero, Sarita Verónica
DNI 76523982



Estudiante: Obles Ruiz, Karolay Katherine
DNI 70068069



Mg. Carlos Alberto Luque Ramos

ANEXO 13 CARTA DE AUTORIZACIÓN



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Zarumilla, 05 de agosto de 2021.

OFICIO N° 165-2021-GR-TUMBES-DRET- IEST PÚBLICO "24 DE JULIO DE ZARUMILLA" -DG/

SEÑORAS:

KAROLAY KATHERINE OBLEA RUIZ
SARITA VERONICA BOYER GUERRERO
TUMBES/

REF. : Expediente N° 908-2021.

ASUNTO : Respuesta a documento.

Tengo el agrado de dirigirme a su digna persona con la finalidad de expresar el saludo fraterno a nombre del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "24 de Julio de Zarumilla" que me honro en dirigir y al mismo tiempo para comunicarle en atención al documento de la referencia, que este despacho autoriza la aplicación de instrumentos de manera virtual al personal docente y administrativo de esta casa de estudios. Para lo cual le adjunto la relación con los datos del personal correspondientes.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresar a usted sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

DG.IESTP/PATP.
Sect./sdch
205082021.



NEXO 14 MATRIZ DE DATOS VARIABLE ESTRATEGIAS DIRECTIVAS

Nº	D1: Lineamientos estratégicos						D2: Gestión pedagógica								D2: Convivencia escolar								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2
6	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2
9	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2
10	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
12	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2
13	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
14	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
15	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2
18	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
23	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
25	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
27	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
28	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	3
29	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3
30	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
31	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
36	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
39	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
43	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
45	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
46	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
47	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2

48	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	
49	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1

ANEXO 14 MATRIZ DE DATOS DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	D1: Cultura Organizacional									D2: Liderazgo transformacional						D3: Aprendizaje colaborativo			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2
2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1
3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	
4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
6	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
7	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
8	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1
9	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2
10	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
12	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3
13	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
14	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
15	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
17	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
18	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2
19	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
22	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3
24	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
25	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
26	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
27	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
28	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
30	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
31	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2
32	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
33	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
35	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
36	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
37	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
38	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
39	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
40	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
41	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
42	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3
44	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
45	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
46	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1

48	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1
49	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2

ANEXO 15

Escala de Interpretación del coeficiente Rho de Spearman

RANGO	CORRELACION
-0.91 a -1.00	Correlación muy alta
-0.71 a -0.90	Correlación alta
-0.41 a -0.70	Correlación moderada
- 0.21 a -0.40	Correlación baja
0 a – 0.20	Correlación prácticamente nula
+0 a +0.20	Correlación prácticamente nula
+0.21 a +0.40	Correlación baja
+0.41 a +0.70	Correlación moderada
+0.71 a +0.90	Correlación alta
+0.91 a +1.00	Correlación muy alta

Fuente: González (2018)