



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota
en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ramos Aedo, Lizbeth (orcid.org/0000-0003-1067-9988)

ASESOR:

Dr. Schez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre celestial por darme la dicha de seguir bendiciéndome y las fuerzas necesarias para seguir impulsándome con su infinito amor en mi deseo de superación personal y profesional como también a mi madre, porque siempre está ahí a mi lado brindándome su apoyo incondicional, a mi hijo por ser mi motivo de lucha constante y la razón de mi vida para salir adelante, son ellos por quienes doy gracias, mi Dios.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a mi padre celestial por darme una madre maravillosa que siempre me brinda su apoyo de manera incondicional y a mi familia por enseñarme el verdadero significado del amor, trabajo, la dedicación y la comprensión y a mis maestros de posgrado por transmitirme sus conocimientos y enseñanzas, gracias infinitamente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de contenido por expertos (Instrumento 1).....	19
Tabla 2. Validez de contenido por expertos (Instrumento 2)	19
Tabla 3. Distribución de frecuencias por nivel de gestión pedagógica.....	21
Tabla 4. Distribución de frecuencias por nivel de cultura organizacional	22
Tabla 5. Distribución de frecuencias por nivel de gestión curricular	23
Tabla 6. Distribución de frecuencias por nivel de enseñanza-aprendizaje.....	24
Tabla 7. Distribución de frecuencias de apoyo al desarrollo de estudiantes...	25
Tabla 8. Correlación entre Gestión pedagógica y Cultura organizacional.....	26
Tabla 9. Correlación entre la cultura organizacional y gestión curricular	27
Tabla 10. Correlación entre la cultura organizacional y enseñanza-aprendizaje en el aula.....	28
Tabla 11. Correlación entre la cultura organizacional y apoyo al desarrollo de estudiantes	29

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de nivel correlacional.....	15
Figura 2. Niveles porcentuales de gestión pedagógica	21
Figura 3. Niveles porcentuales de cultura organizacional.....	22
Figura 4. Niveles porcentuales de la dimensión gestión curricular	23
Figura 5. Niveles porcentuales de la dimensión enseñanza-aprendizaje	24
Figura 6. Niveles porcentuales de apoyo al desarrollo de estudiantes	25

Resumen

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022” tuvo por objetivo determinar la relación entre el Cultura organizacional y gestión pedagógica, para lo cual se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo básica. Se elaboraron dos instrumentos (encuestas) para medir ambas variables, contando además con la respectiva validación por juicio de expertos. La población de muestra piloto constó de 25 participantes para realizar un análisis de fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, mientras la muestra contó con 73 participantes entre docentes, directivos, administrativos y auxiliares. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman=0.819 y una significancia menor que 0.05, indicando así una correlación alta y positiva. Por ello se concluyó que existe una relación significativa entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

Palabras clave: Cultura organizacional, gestión pedagógica, educación.

Abstract

The present investigation entitled "Organizational culture and pedagogical management in remote education in the district of San Juan de Lurigancho, 2022" aimed to determine the relationship between organizational culture and pedagogical management, for which a quantitative approach methodology was used, non-experimental design and basic type. Two instruments (surveys) were developed to measure both variables, also counting on the respective validation by expert judgment. The pilot sample population consisted of 25 participants to perform a reliability analysis using Cronbach's Alpha, while the sample had 73 participants between teachers, managers, administrative and assistants. The results showed a Spearman's Rho correlation coefficient=0.819 and a significance less than 0.05, thus indicating a high and positive correlation. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between organizational culture and pedagogical management in remote education in the district of San Juan de Lurigancho, 2022.

Keywords: Organizational culture, pedagogical management, education.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo trae consigo propuestas de nuevos retos y de reformas para conducir las I.E. La población mundial percibe múltiples retos para poder llegar a generar mayor conocimiento, con su adaptación y adquisición para alcanzar en los ciudadanos cambios de paradigmas y distintas formas de comunicación (R. Briones, 2015). La educación tiene que garantizar la respuesta ante las competencias que se dan durante el desarrollo de las distintas habilidades de los estudiantes para afrontar la búsqueda de trabajo (Wessels et al., 2017). Dentro de este paradigma, existe la cultura organizacional como una apta propuesta de implementación para una apta gestión educativa (Saleem, 2020; G. Sánchez et al., 2016).

A nivel internacional las exigencias se ven reflejado en mejorar la gestión pedagógica, pero en esta se identifican los problemas por su resistencia al cambio y desconocimiento de incorporación de nuevas metodologías para la mejora de la gestión que desempeñan. Es así que (Casassus, 2000) menciona que este paradigma experimental existen 8 puntos críticos: el 1º refiere a la decadencia de la educación en los modelos de gestión; el 2º es la redefinición desde la perspectiva económica de la educación; el 3º lo constituye las confluencias de los modelos técnico racionalista y holístico; el 4º es el punto de vista del sistema de unidad y de escala; el 5º es la contabilidad social, con la perspectiva centralista; el 6º corresponde a la oposición formación-gestión; el 7º es la carencia de investigación educativa, falta de nuevas propuestas educativas y una mala solución de los dificultades presentadas en el aula, y finalmente el 8º corresponde a los problemas de la visión demográfica de las autoridades para el buen manejo de la institución educativa.

En el ámbito nacional, de acuerdo con el Ministerio de Educación en el 2014, la gestión pedagógica fue la selección de autoridades con liderazgo en la pedagogía; se capacitó y especializó a los directores y subdirectores en gestión escolar evaluando su perfil teórico y práctico en sus I.E., aun así, persiste los problemas de en la gestión pedagógica de directivos en dirección, organización y control del ámbito pedagógico de su institución (Mena Méndez, 2019).

En el ámbito local, las leyes de enseñanza sobre la gestión del currículo son muestreadas con una visión colectiva, ya que, en la elaboración de los proyectos de variación del currículo, se recogen los contenidos a nivel transversal con los programas anuales, sesiones y unidades, pero no se aplican dentro las aulas estudiantiles. En el aspecto de aprendizaje se observan la utilización de estrategias didácticas tradicionales en los docentes; a los estudiantes se observa algunas dificultades para construir su aprendizaje. Sobre el apoyo en el desarrollo de los estudiantes, se ha identificado algunas veces que la I. E. considera las características del aprendizaje; adjuntando el contexto del área social; pero rara vez, se efectúa el monitoreo de la parte afectiva de los estudiantes.

Debido a que la actual coyuntura que ocasionó el Covid-19, se incitó a un cambio de urgencia en cómo las personas interactúan y se vinculan; el ámbito educativo también se vio afectada por estos cambios, la educación se virtualiza en todos sus aspectos y tuvo un gran impacto en las dinámicas académicas (Gazzo, 2020). El servicio educativo se encuentra recuperándose debido a esta emergencia sanitaria, por lo que se encontraron las aulas cerradas en 177 países y más de 1.500 millones de estudiantes no recibieron sus clases (Cabrales et al., 2020; Guterres, 2020). Muchas de las instituciones que cerraron por esta pandemia, adoptaron medidas para que la impartición de clases no pare. Desde escuelas iniciales hasta las escuelas superiores implementaron la educación remota basada en el uso de las TIC's como aparatos tecnológicos, plataformas para videoconferencias, sistemas de gestión de aprendizaje, plataformas virtuales, entre otros (Pastran et al., 2020).

En el Perú, el diario "El Peruano", mencionó que la educación remota o educación virtual es considerada como una herramienta que soporta el derecho de los estudiantes para tener una buena educación (Barrios, 2020). El país trasladó a sus estudiantes a la educación remota, con la seguridad de que estos se adaptaran al igual que los docentes, para que se pueda mantener la sostenibilidad del país. Las clases impartidas no son necesariamente de trabajo en línea, ya que hay clases que se transmiten por televisión como el programa "Aprendo en Casa", que complementa el proceso de aprendizaje de los estudiantes que se encontraban en aislamiento debido a la cuarentena, y que no

cuentan con herramientas tecnológicas sofisticadas o con nivel económico muy bajo y no cuentan con un servicio educacional adecuado (Cárdenas, 2018).

De lo expuesto se planteó el problema general como ¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022?, de la misma forma se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022. Los objetivos específicos se formulan como i) Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022, ii) Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la dimensión enseñanza - aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022, iii) Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

Al final se formuló la hipótesis general como: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022, con las hipótesis específicas i) Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022, ii) Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión enseñanza - aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022, iii) Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

La justificación **teórica** del estudio se enfoca en abordar los fundamentos teóricos y conceptuales de la variable determinada como gestión pedagógica y sus dimensiones como la planeación, organización, dirección y control con un enfoque educativo; y la variable cultura organizacional con sus dimensiones adaptabilidad, misión, involucramiento y estabilidad, que sirvieron de base para la presente investigación. Se justificó también de manera **práctica**, ya que se orientó a la praxis del trabajo de campo con las vistas de directivos y los docentes por medio de la aplicación de encuestas para conocer la realidad problemática

referente a la gestión pedagógica y la posible incorporación de un modelo de cultura organizacional. La justificación **metodológica** inició desde la formulación de hipótesis, la elaboración de instrumentos para medir las variables de cultura organizacional y la gestión pedagógica, con sus respectivas validaciones y confiabilidad para después contrastar las hipótesis y presentar los resultados.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones a lo largo de los años sustentaron la existencia de una relación entre la cultura organizacional con la gestión pedagógica, en el marco internacional tenemos: La investigación de Nunes (2022) sobre el “Clima e Cultura Organizacional: a percepção docente na Escola Portuguesa de Moçambique” que tuvo como objetivo determinar las percepciones e ideas de los docentes; identificando y esclareciendo la relación entre docentes y directivos para la mejora de la cultura organizacional y el aprendizaje del alumnado. En metodología se describe una investigación correlacional en la que se elabora un cuestionario y en los resultados se logró evidenciar la participación de docentes y su relación con la gestión pedagógica, difundiendo y distribuyendo las buenas prácticas de valores y creencias en la población entre estudiantes y el aprendizaje. Se concluyó así que, el mantenimiento de la cultura organizacional dentro de la institución permanece y se interioriza de manera significativa ya que favorece al rendimiento profesional en la enseñanza.

Según Yopan et al. (2020) en su investigación relacionada a la Cultura Organizacional tuvo como principal fin fundamentar la necesidad de presentar un correcto enfoque de la cultura organizacional de acuerdo con los presupuestos antropológicos de la gestión pedagógica presentando modelos. En la metodología de investigación se desarrolló un enfoque cualitativo con la utilización de la hermenéutica con un enfoque sistemático descriptivo, recolectando información y referencias de distintos autores de manera mundial. Demostrando así que estas culturas organizacionales demuestran el empirismo y la correlación directa con la gestión pedagógica, indicando la importancia de su relación y correcto manejo. Es así que los autores llegaron a la conclusión de que la Cultura Organizacional se basa en formas de enfoques simbólicos interpretativos, como una configuración compleja que recoge la naturaleza de la organización con sus procesos de comunicación y gestión.

Calles-Santoyo et al. (2019) tuvieron como objetivo demostrar el impacto en el desarrollo de la gestión pedagógica ante la cultura organizacional de hoy en día. La metodología es una revisión de la literatura utilizada fue la recolección y verificación de antiguas bibliografías e investigaciones de acuerdo con el tema. Se llegó a determinar diferentes conceptos indicando la importancia de estas

culturas organizacionales en la gestión pedagógica para poder orientar y educar a la población indicada. Los autores llegaron a la conclusión que, para aclarar y resolver los problemas procedentes de los cambios poblacionales de acuerdo con la época, se necesita la cultura organizacional como principal objetivo para mantener un orden en la gestión pública.

Por otro lado, Bentacur y Castrillon (2017) en su investigación sobre la cultura organizacional en las Instituciones Educativas Públicas de Colombia, tuvieron como objetivo evaluar de manera continua y sistemática la inclusión educativa de la cultura organizacional dentro de las diferentes instituciones educativas en el área de estudio, para esto se utilizó una metodología de diseño transversal de acuerdo a las políticas de la organización pedagógica. Por ello el análisis que se dio a la escuela fue de manera descriptiva e integral brindando diferentes funciones culturales de acuerdo con los conocimientos y aprendizajes. Como conclusión los autores manifiestan que la cultura organizacional permite el buen desarrollo de la gestión pedagógica ante las buenas prácticas y enseñanzas, mejorando la convivencia de la población y brindando un apoyo participativo ante la educación.

Duarte y Nogueira (2017) en su investigación titulada “Cultura e clima organizacional de uma escola pública estadual com desempenho satisfatório no enem” tuvieron como objetivo analizar y establecer el efecto de la gestión pedagógica como base de referencia en la cultura y clima organizacional. Es por ello por lo que se buscó comprobar el impacto de la cultura organizacional dentro de la institución investigada. En la metodología con un enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas, además de dos cuestionarios y varias observaciones, identificándose así que tanto la cultura como el clima organizacional que se da en la institución interfieren significativamente en los resultados obtenidos, debido a la adopción de nuevas estrategias que incentivan a la adaptación y flexibilidad en la conversación e interacción formal e informal. En conclusión, la investigación, clima y cultura en la escuela se deben basar en una percepción de gestión en lo que líderes actúan para reforzar y compartir los objetivos de la organización de los padres, docentes y alumnos interactuando con el entorno de la escuela para garantizar un control eficaz del trabajo pedagógico.

Para los antecedentes nacionales se consideró a Rivera et al. (2022), que en su artículo sobre la “Cultura organizacional y gestión pedagógica en una Institución Educativa Estatal del Perú” quienes tuvieron como objetivo establecer la correspondencia y relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica, centrándose principalmente en las investigaciones de tipo descriptivas con una metodología de tipo correlacional y transversal con el método de encuesta; desarrollando así el análisis por medio de la observación, comparación y descripción de las variables. Dando como resultado una significancia correlacional entre ellas, teniendo como población muestral a 71 docentes de una I.E. del distrito de El Agustino, es por ello que se rechazó la hipótesis nula y comprobando así que la hipótesis general y específicas estaban correctas. Concluyendo así que, a mayor gestión de la cultura organizacional, mayor será la gestión pedagógica.

Tineo-Zaga et al. (2022) en su investigación sobre la “Gestión pedagógica y cultura organizacional en la I.E. Andrés Bello de Yunguyo” tuvieron como fin establecer la relación entre la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la I.E durante el año 2018. Usaron una metodología considerada de tipo no experimental, enfoque cuantitativo de diseño descriptivo, y correlacional-transeccional, además se trabajó con una población muestral compuesta por 44 docentes, aplicando el método de la encuesta. Dando como resultados una evidencia notoria en la correlación entre las dos variables de acuerdo con la estadística del Chi cuadrado $\chi^2 = 16.92$. Concluyendo así que, una apta gestión escolar en base a los reglamentos pedagógicos y organizacionales consigue orientar las acciones de toda la comunidad educativa, mejorando así el aprendizaje de los estudiantes.

Del Valle (2020) en su estudio sobre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes tuvo como fin determinar la correlación entre estas variables en docentes de una unidad educativa. Se utilizó una metodología descriptiva, de tipo transversal cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental, y se aplicó la técnica de la encuesta con el objetivo de recopilar las respuestas de 20 docentes como muestra. Se realizaron los análisis con el programa estadístico SPSS v22, indicando que el 100% de los docentes están considerados dentro de un rango medio de cultura organizacional,

relacionándose con un 70% con la gestión pedagógica. Concluyendo así que existe una relación significativa y moderada entre las dos variables con $r = 0.562$ y un $p = 0.010$.

Además, Llumiluisa (2020) en su investigación sobre la “Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una I.E. de Naranjal, 2020” tuvo como principal fin establecer el nivel de relación entre dichas variables en una I.E. de Naranjal, 2020. Se empleó una metodología descriptiva, transversal y correlacional con un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La población muestral fue de 36 docentes y usó el método de la encuesta como instrumento con un total de 18 ítems para cada variable. Se determinó la fiabilidad de las dimensiones con un alfa de Cronbach de 0,90 y 0,93, recolectando los datos y analizándolos en el programa estadístico SPSS usando el coeficiente de Pearson para determinar el rango de correlación de las dos variables alcanzando un $R = 0,714$ y una significancia de $0,009 < 0,05$; y como conclusión se expuso que existe una relación significativa entre las dos variables.

Miranda (2018) en su estudio sobre “La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea Carreón, Cercado de Lima, 2018” tuvo como objetivo demostrar la relación entre la cultura organizacional y la calidad de gestión en la institución educativa usando una metodología descriptiva, con un diseño transeccional correlacional, cuantitativa, aplicada a una población muestral de 30 docentes. La recolección de datos fue por medio de dos instrumentos validados por tres expertos, determinando su confiabilidad con una prueba piloto realizada a 10 docentes. El análisis de datos se hizo por medio de la correlación de Pearson y la tabla T de Student para así demostrar la relación entre estas dos variables. Los resultados determinaron una relación significativa alta y directa con $r = 0.945$ y la prueba T de Student con un 24.29, y se concluyó que si existe relación significativa entre ambas variables.

Además, el investigador, Cortez (2017) realizó un estudio sobre la gestión pedagógica y cultura organizacional en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 en el distrito de Chorrillos, en la que tuvo como objetivo a determinar la relación entre la gestión pedagógica y la cultura organizacional en esa entidad educativa. La metodología que se utilizó fue de tipo básica, con nivel correlacional y diseño utilizado de forma no experimental, de corte transversal. La población muestral

se consideró a 80 maestros y para la recolección de datos se usaron los instrumentos de la variable de estudio; se procesó la confiabilidad con Alpha de Cronbach para ambas variables y la respectiva validación de éstas. Se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial con Rho de Spearman y se estableció que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N°, dado que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,587. Además, en ese mismo estudio también se encontró la correlación entre la cultura organizacional y la dimensión planificación curricular que arrojó un valor de 0,506 y un $p < 0.05$, indicando correlación alta y significativa. Así mismo, también se logró encontrar la correlación significativa entre la variable de estudio cultura organizacional y la dimensión valoración-apoyo a grupos con un valor de $\rho = 0,536$ y un valor de p menor que 0,05.

Las bases teóricas con conceptos y teorías de cultura organizacional están sujetas a los cambios de paradigmas, es así que los procesos de globalización ante la práctica productiva en el desarrollo tecnológico demuestran la necesidad de variar en los tipos de organización; es por ello que según Carrillo (2016) la cultura organizacional varía constantemente por la influencia de algunos factores forman el comportamiento de cada persona de manera colectiva o individual, es por esto que se le considera como un importante factor estratégico para la particularidad de una educación de nivel superior que permita una óptima relación con la vida diaria. Con esto surge una hipótesis para gestionar las actitudes, valores y experiencia de una determinada organización, además, constituye un conjunto de valores y normas éticas compartidas en grupos dentro de una institución que dirigen la manera de interactuar entre sí con el exterior para enfrentar nuevos cambios y mejorar sus condiciones de estabilidad (Ahmady et al., 2016).

En los últimos años las instituciones reconocieron este papel como importante para obtener un buen desempeño en la gestión pedagógica y así funcione y se adquiera una mejor calidad educativa, ya que esto conlleva a un crecimiento y desarrollo nacional (Usman, 2016). Es por ello que, la cultura organizacional se expresa en: la forma en que la institución formule y practique las actividades planteadas, el grado en que se da el libre albedrío dentro de la toma de

decisiones y la el alcance de nuevos objetivos e ideas; en el modo en cómo se transmite la información por medio de la jerarquía de los directivos y autoridades a cargo de la institución, y también se expresa con la fuerza del compromiso tanto de los empleados como también el alumnado y personal administrativo, hacia los objetivos y misiones planteadas (Christensen et al., 2020). Por consiguiente, la cultura organizacional establecida por las instituciones pedagógicas se da por medio de la interrelación entre sí de las bases conceptuales: base cultural y base organizacional (Álvarez Fernández, 1988).

En la base cultural está sujeta a la variación, aquí la cultura presenta una relación directa con el conjunto de conocer, hacer y establecer para un buen desarrollo de las competencias y capacidades que identifican a una persona como parte de la sociedad. Es por ello por lo que, la educación toma en cuenta el historial y planifican las actividades centradas en el aprendizaje del aspecto de la cultura transmitiéndose por generaciones (Loyo De Falcón, 2015). En la base organizacional, lo fundamental es la administración de la interacción de las personas dentro de las organizaciones de la institución, es por ello que Vargas et al. (2022) menciona que, una organización depende de un sistema tanto económico como social en el que se desarrollan modelos, valores y normas que penetran en la sociedad y así poder establecer una cooperación recíproca y llegar a establecer las buenas actividades y cumplir los objetivos.

Con estas 2 bases se puede establecer una buena cultura organizacional e influir en el cumplimiento de las competencias y comportamiento de manera eficaz. La cultura organizacional se conforma por la agrupación de costumbres, experiencias, visión de la vida, valores y hábitos que califican a la persona en la institución (Akmal, 2017). Es por esto por lo que existen 3 características que son parte de la cultura organizacional: 1º es el pensamiento compartido que establece la conducta de los miembros de la I.E.; 2º la característica que funciona como una conexión de manera directa; y 3º es el profesionalismo y el desempeño del director de la I.E. ante la toma de decisiones. Estas 3 forman una pirámide constructiva para lograr cumplir con los objetivos propuestos por la I.E., con ello se determinó que la cultura organizacional está reflejada en los comportamientos y pensamientos de los docentes como administrativos, influenciando positivamente en la gestión pedagógica (Mena Méndez, 2019).

En esta investigación se trabajó con las variables mencionadas, donde la gestión pedagógica estará en relación con la atención al currículo, el proceso de enseñanza y el resultado de la planificación didáctica, al igual que la evaluación e interacción de los estudiantes con sus apoderados para que ellos alcancen los aprendizajes esperados (Vásquez, 2010), además, esta variable presenta tres dimensiones: gestión curricular (con los indicadores: sesión de aprendizaje, monitoreo del proceso de enseñanza-aprendizaje, y la evaluación), enseñanza y aprendizaje en el aula (indicadores: bases curriculares, procedimientos y prácticas en aula, logro de los objetivos de aprendizaje) y apoyo al desarrollo de los estudiantes (indicadores: necesidades de los estudiantes, desarrollo de habilidades y desarrollo afectivo).

La gestión curricular es aquella capacidad de una entidad educativa para la planificación y ejecución de proyectos educativos, empezando desde la enseñanza hasta el aprendizaje de todos los estudiantes con la orientación al desarrollo de competencias (Calmet, 2017). La calidad de su implementación es considerada como un buen indicador de la eficacia educativa en una institución, requiriendo también una apta y constante administración mediante fases de identificación, establecimiento de objetivos, técnicas de gestión, procesos y la evaluación de metas (Changiz et al., 2019)

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje vienen a ser los métodos que utiliza el docente para impartir aprendizaje significativo con un propósito particular, estas estrategias de aprendizajes se realizan de manera intencional y a conciencia con la única meta de lograr los objetivos de aprendizaje de los estudiantes (Castro et al., 2020). Estas estrategias de aprendizaje también son consideradas como el conjunto de tácticas mentales utilizadas por individuos como estudiantes dentro de un entorno de aprendizaje especial para facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades, incluyendo a la vez estrategias cognitivas como la memorización (Yildirim et al., 2019)

El apoyo al desarrollo de los estudiantes es la ayuda que brinda el docente hacia un estudiante para que le ayude a solucionar un problema y potenciar los recursos que este usa para superar dificultades; todo esto mediante actividades extracurriculares que contesten las necesidades de los estudiantes y ayuden a su crecimiento y desarrollo académico (Cayón, 2014; Kim y Preciado Méndez,

2016). También es importante considerar a la retroalimentación de información como una de las estrategias de desarrollo ya que involucra el proceso a través del cual los alumnos dan sentido a la información de varias fuentes y la utilizan para mejorar su trabajo o sus estrategias de aprendizaje para los estudiantes (Carless & Boud, 2018).

Existe varios modelos relacionados al estudio de la cultura organizacional, entre ellos se destaca el modelo de Schein (2010), donde permite el análisis de la cultura considerando el nivel de artefactos, exposición de los valores y presunciones básicas subyacentes, realizando un análisis de la cultura con una perspectiva integral y profunda; el modelo de Hofstede et al. (2010) donde permite observar la influencia de los valores básicos de todos los países en el comportamiento organizacional; el modelo de Denison propuesto en el 2001 mide a esta variable en 4 dimensiones como la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, permitiendo observar la relación de la cultura organizacional con el desempeño; el modelo de Cameron y Quinn (2006) diagnóstica y caracteriza la cultura organizacional dominante con el desempeño de la organización, permitiendo el análisis de los roles que se desenvuelven los líderes de la institución. De estos modelos, las dimensiones que más se adecuan para la variable cultura organizacional es la de Denison.

La variable cultura organizacional es el significado que un grupo de personas ha establecido e identificado en su lugar de trabajo, lo que evidencia elementos de socialización mediante la interacción de las personas con grupos; describirá las conductas y los desempeños dentro del ámbito laboral como la iniciativa, creatividad, reciprocidad, entre otra, con la institución (Denison, 1996), esta variable presenta cuatro dimensiones, cada una con tres indicadores: implicación (indicadores: empowerment, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades), consistencia (indicadores: valores centrales, acuerdo, coordinación e integración), adaptabilidad (indicadores: orientación al cambio, orientación al cliente, aprendizaje organizativo) y misión (indicadores: dirección y propósitos estratégico, metas y objetivos, visión).

La implicación se da en las entidades de forma efectiva, en la capacidad propia de sus trabajadores, la cual se construye mediante el trabajo en equipo, con el fin de lograr un rápido crecimiento, mejora continua, rentabilidad, preparación

para el futuro, y situación superior en sus actividades en el espectro global (Nikpour, 2017). Este factor ayuda a aumentar la ventaja competitiva y responde al cambio, ya que fomenta el aprendizaje en la organización bajo un trabajo grupal para superar condiciones caóticas y cambiantes (Hussein et al., 2016)

Por otro lado, la consistencia se da en las instituciones en la que los trabajadores se integran, tiene valores y logran ser líderes de equipos; este desempeño es el resultado que logran los individuos en la realización de las tareas que se le asignan en base a las habilidades, la experiencia y la sinceridad y el aprovechamiento del tiempo (Fitria, 2018).

La adaptabilidad hace que las instituciones sean impulsadas por sus clientes, logren asumir retos, se adapten a los cambios y tengan un sentido de responsabilidad comunitaria y nacionalidad. Una reacción efectiva a distintas demandas lleva no solo a cambios en los individuos y su comportamiento, sino también a cambios innovadores en las organizaciones para asegurar su existencia y desempeño de supervivencia (Coman & Bonciu, 2016)

La misión es el sentido que tiene cada entidad para cumplir sus metas, además el aspecto de liderazgo para lograr estas metas ayuda a fortalecer la satisfacción laboral y construir la confianza de los empleados, el compromiso, el aspecto de la comunicación dentro del grupo (Syakur et al., 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación de tipo básica es según Esteban (2018) el interés del reconocimiento científico que se puede realizar en el ámbito y situación diaria, centrándose en elevar el conocimiento científico sin direccionarse a la necesidad de la experimentación y aspectos empíricos. Es por este motivo que esta investigación se centró en la observación de contenidos y modificación de conceptos de acuerdo a la base científica. Por consiguiente, este estudio es de tipo básico por la indagación del conocimiento de la realidad de la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, para así poder establecer la relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica.

El enfoque cuantitativo según Hernández-Sampieri et al. (2014) consiste en emplear la recopilación y análisis de los datos para poder garantizar y probar las hipótesis establecidas en la investigación, centrándose en el uso de la estadística y conteo de datos para determinar la exactitud del modelo de comportamiento en una población. Por lo cual, esta investigación tuvo ese mismo enfoque debido al uso cuantitativo de los datos por medio de la estadística.

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño no experimental está referido según Guevara et al. (2020) a los acontecimientos naturales por medio del reconocimiento de situaciones que se realiza sin el uso ni práctica de lo experimental. Es por esto que la presente investigación es del tipo no experimental ya que no se manipuló las variables de investigación.

Por otro lado, el nivel correlacional, según Alvarez (2020), se da cuando en una investigación no se comprueba la posibilidad de una influencia de los factores reconocidos con el modelo de concepto planteado para la interacción de las variables. Por esta razón, en esta investigación se determinó la relación entre la cultura organizacional con la gestión

pedagógica por medio de la recolección y determinación de los datos de la muestra estudiada en el distrito de San Juan de Lurigancho.

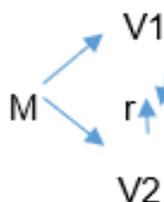


Figura 1. Diseño de nivel correlacional

Nota. Hernández et. al (2014)

Dónde:

M: Muestra

V1: Cultura organizacional

V2: Gestión pedagógica

r: relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Gestión Pedagógica

Definición conceptual

Según el autor Vásquez (2010) la gestión pedagógica es el procedimiento de la enseñanza que emplea el docente evaluando la interacción de este con los estudiantes para poder alcanzar los aprendizajes necesarios para la vida cotidiana.

Definición operacional

La gestión pedagógica comprende: la gestión curricular, la enseñanza-aprendizaje en el aula y el apoyo al desarrollo de estudiantes.

Indicadores

En esta investigación se presentan tres dimensiones. El primero es la gestión curricular en las cuales sus indicadores son: la sesión de aprendizaje, monitoreo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la evaluación; la segunda dimensión es de la enseñanza-aprendizaje en el

aula, siendo sus indicadores: las bases curriculares, el procedimiento y prácticas en el aula y los logros de objetivos de aprendizaje; y como última dimensión es el apoyo al desarrollo de estudiantes siendo sus indicadores: la necesidad de los estudiantes, el desarrollo de habilidades y el desarrollo afectivo.

Escala de Medición

La investigación es de Escala Ordinal

3.2.2. Cultura Operacional

Definición conceptual

Para los autores González y Fernández (2000) La cultura organizacional es el complemento de normas, valores y hábitos de comportamiento que realizan las personas pertenecientes a una organización.

Definición Operacional

La cultura organizacional se dimensiona en: la implicación, la consistencia, adaptabilidad y misión.

Indicadores

En la investigación se dan tres dimensiones. El primero es la implicación en las cuales sus indicadores son: el empowerment, el trabajo en equipo y el desarrollo de capacidades; la segunda dimensión es de la consistencia, siendo sus indicadores: los valores centrales, el acuerdo y la coordinación e integración; como tercera dimensión es la adaptabilidad siendo sus indicadores: la orientación al cambio, la orientación al cliente y el aprendizaje organizativo; y la cuarta dimensión es la misión siendo sus indicadores: la dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos y la visión.

Escala de Medición

Esta investigación es de Escala Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Castro et al. (2020) mencionan que la población es grupo de elementos, casos, personas y situaciones en donde el investigador está basándose en el estudio científico para así llegar a efectuar las hipótesis propuestas en el estudio. Con esto este conjunto sostiene diferentes propiedades y características que tienen que ser descritos en la realidad de espacio y tiempo para que sea de un carácter indiscutible. Con esta premisa, la investigación está constituida por 77 participantes, entre 64 docentes, 4 directivos, 6 administrativos, 3 auxiliares.

3.3.2. Muestra

Para los autores Castro et al. (2020) la muestra es descrita como una fracción selecto representativo adecuado a la población elaborado por el inquisidor al objeto de medida con una perspectiva de validez y veracidad de las variables que se evalúan. Con ello la muestra tiene que ser específica para así llegar a la comprobación de la población. Por consiguiente, la muestra de este estudio está conformada por 73 participantes, debido a que se tuvo una población pequeña.

3.3.3. Muestreo

Los autores Mendoza y Ramírez (2020) mencionan que el muestreo no probabilístico es un método donde el indagador emplea una secuencia de muestras fundamentadas en un veredicto selectivo, a diferencia de la selección al azar. Con esto, la investigación empleó una muestra no probabilística con criterios de exclusión e inclusión, siendo estas:

Criterio de Exclusión

- Los directivos, docentes, auxiliares y administrativos que no tengan el permiso o no deseen completar la encuesta
- Ausencia o incapacidad en la toma y llenado de la encuesta
- Presencia de alguna enfermedad que impida el llenado de la encuesta.

Criterio de Inclusión

- Disponibilidad de tiempo y espacio de los directivos, docentes, auxiliares y administrativos
- Actitud cooperativa de los participantes ante la participación de la encuesta
- Participación voluntaria de los participantes en el llenado de la encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Quezada (2010) sostiene que la encuesta es una técnica de investigación de carácter social que sirve recolectar información acerca de un problema de estudio realizando preguntas (ítems) para luego sacar conclusiones. Es por ello que se utilizó esta técnica con un enfoque cuantitativo para la investigación.

3.4.1. Instrumento

Los instrumentos en un estudio investigativo cumplen un papel importante en el recojo de la data informativa y son de aplicación de acuerdo a la naturaleza y caracterización específica del hecho o problemática, teniendo en cuenta la intencionalidad en el propósito del estudio (Carrasco, 2006). El instrumento que se empleó es el “cuestionario”, elaborando dos cuestionarios con una escala tipo Likert, que se realizó a partir de operacionalizar las variables, con 18 ítems para medir la variable Gestión pedagógica y 24 ítems para la variable Cultura organizacional.

3.4.2. Validez

El término validez es el grado por lo que un instrumento de medición se elabora de manera eficaz y efectiva, de lo que se quiere medir en el estudio (H. Sánchez et al., 2018). En la presente investigación los instrumentos se sometieron a la opinión de dos expertos para la comprobación de la validez (Anexo N°4), donde se concluye que los instrumentos cuentan con una apta pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 1.*Validez de contenido por expertos (Instrumento 1)*

N°	Experto	Calificación
1	Dr. Sebastián Sánchez Díaz	Aplicable
2	Mg. César Lozano Lévano	Aplicable

Tabla 2.*Validez de contenido por expertos (Instrumento 2)*

N°	Experto	Calificación
1	Dr. Sebastián Sánchez Díaz	Aplicable
2	Mg. César Lozano Lévano	Aplicable

3.4.3. Confiabilidad

La confiabilidad en un proceso de investigación se define como el nivel o grado de confianza en la que se debe aceptar los resultados del investigador, que se basa en métodos y procedimientos que son utilizados para realizar el estudio (Briones, 2000). Para el análisis de confiabilidad se aplicó una prueba como piloto a 25 participantes, donde con los datos recolectados se evaluó el análisis de alfa de Cronbach que realiza una medida de la consistencia interna, por lo que esta debe ser 0.7 para obtener fiabilidad apta (Quero, 2010), y en este caso para la variable 1 (Gestión pedagógica) se obtuvo un valor de 0.913 y para la variable 2 un valor de 0.950, por lo que en ambos casos se acepta una fiabilidad alta (Ver Anexo N°5)

3.5. Procedimientos

Los procedimientos para el desarrollo de la investigación siguen la ruta de primero realizar la formulación del problema, hipótesis y objetivos, después la confección de la matriz de operacionalización de variables,

construcción del instrumento, verificación de la confiabilidad y validez de éste, aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada, ordenación de datos de las encuestas, procesamiento de la información a través de la estadística, contrastación de la hipótesis por medio de la estadística inferencial, para que al final se realice la presentación de los resultados mediante tablas y gráficos, así como redactar conclusiones y recomendaciones en la parte final.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de la información con enfoque descriptivo se utilizó el software Excel de Microsoft Office, para ser mostrados en cuadros y gráficos. De la misma manera para la parte inferencial se usó el paquete SPSS V25 para probar la hipótesis formulada con el estadístico “Rho” de Spearman, que es una medida del grado de correlación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Salazar et al. (2018) fundamenta sobre consideraciones éticas en la etapa de investigación, en primer lugar, que es muy importante entender el aspecto cultural de las sociedades y su evolución, en segundo lugar, los comportamientos o actitudes éticas que se inicia desde la etapa de estudiante desde los hogares valorando hasta que ya son profesionales. Para la realización de la investigación se tomó en consideración los lineamientos dados en la normativa UCV, cumpliendo también el uso de la norma APA y además respetando los derechos de autor de los investigadores que se citan en el presente estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la estadística descriptiva

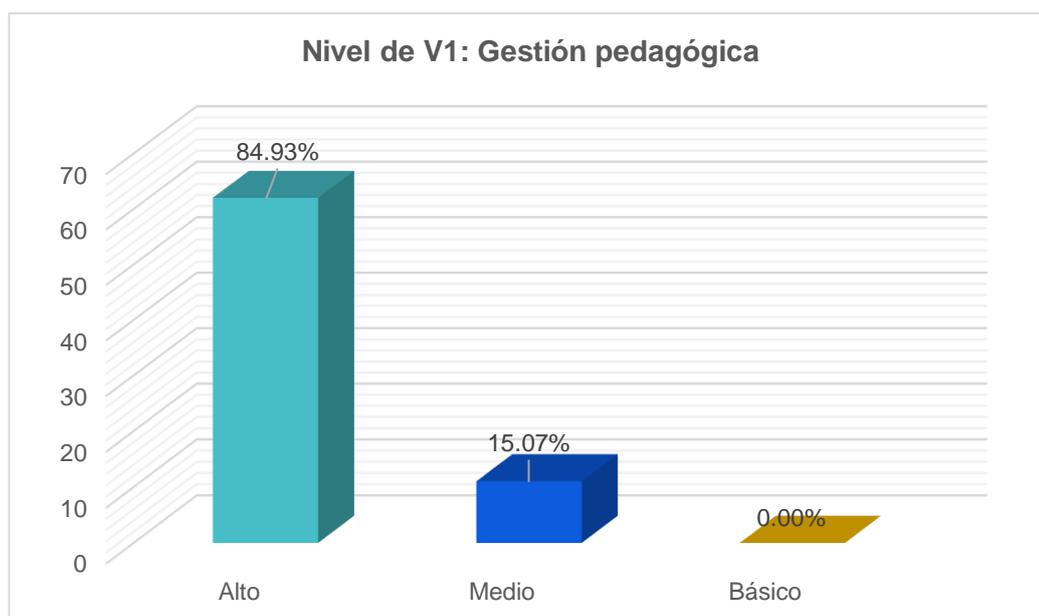
4.1.1. Resultados de la Variable 1: Gestión pedagógica

Tabla 3.

Distribución de frecuencias por nivel de gestión pedagógica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	62	84.93%
Medio	11	15.07%
Básico	0	0.00%
Total	73	100%

Figura 2. Niveles porcentuales de gestión pedagógica



Los resultados descriptivos de la Figura N°2 demuestran que 84.93% encuestados de la muestra de estudio consideraron como de Nivel Alta a la variable gestión pedagógica, mientras que 15.07% de los encuestados respondieron que esta variable está a un Nivel Medio. Por otro lado, ninguno de los participantes consideró como de nivel Básico según la variable mencionada.

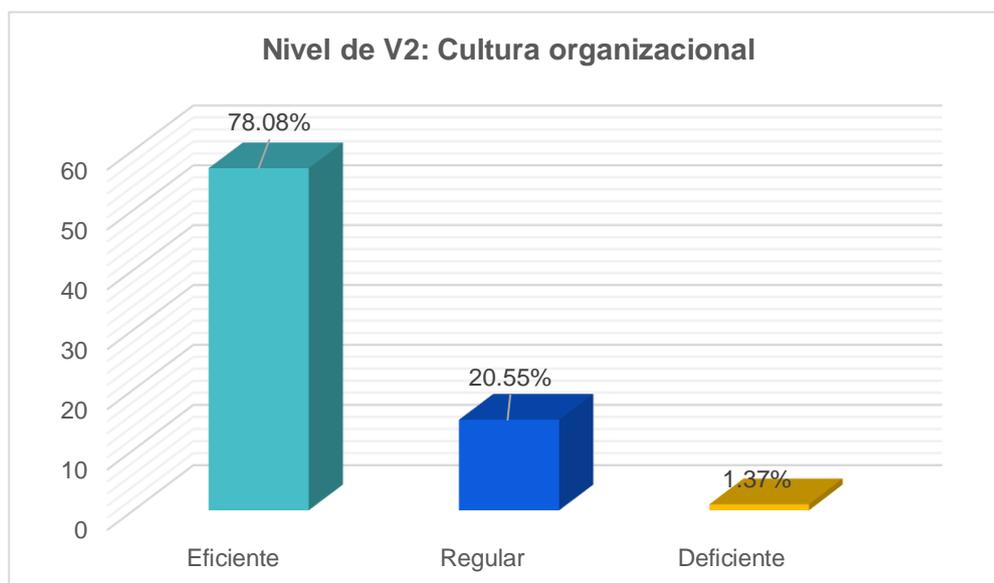
4.1.2. Resultados de la Variable 2: Cultura organizacional

Tabla 4.

Distribución de frecuencias por nivel de cultura organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	57	78.08%
Regular	15	20.55%
Deficiente	1	1.37%
Total	73	100%

Figura 3. Niveles porcentuales de cultura organizacional



Los resultados descriptivos de la Figura N°3 demuestran que 78.08% de los encuestados de la muestra de estudio consideraron como de Nivel Eficiente a la variable cultura organizacional, mientras que 20.55% de los encuestados respondieron que esta variable está a un Nivel Regular. Además, solo el 1.37% de los participantes consideró como de nivel Deficiente a la variable mencionada.

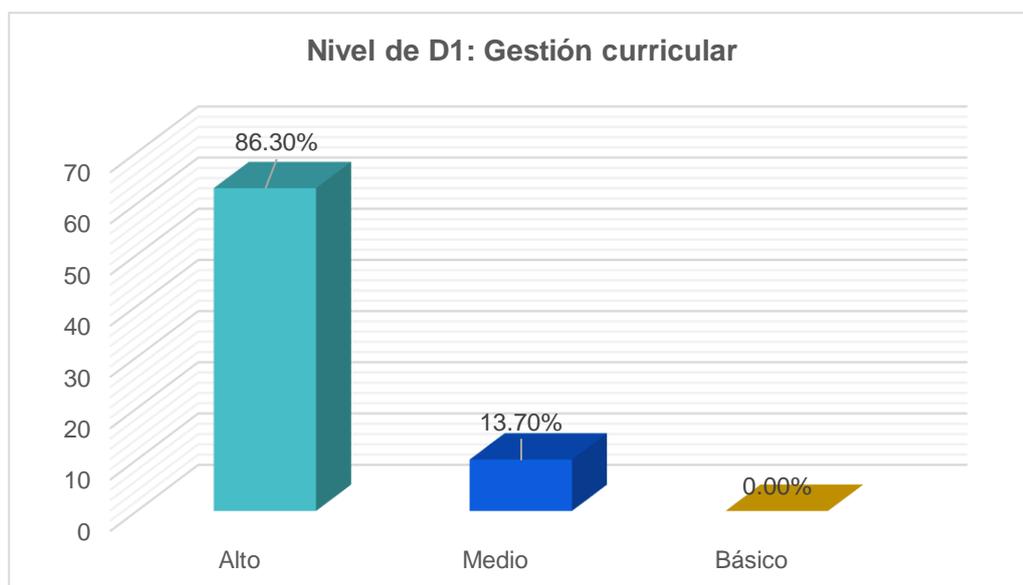
4.1.3. Resultados de la Dimensión 1: Gestión curricular

Tabla 5.

Distribución de frecuencias por nivel de gestión curricular

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	63	86.30%
Medio	10	13.70%
Básico	0	0.00%
Total	73	100%

Figura 4. Niveles porcentuales de la dimensión gestión curricular



Los resultados descriptivos de la Figura N°4 exponen que el 86.30% de los participantes consideraron como de Nivel Alto a la dimensión de gestión curricular de la variable gestión pedagógica, y solo el 13.70% manifestaron que esta dimensión está a un Medio según su criterio. Por otro lado, ninguno de los participantes consideró como de nivel Básico a la dimensión mencionada.

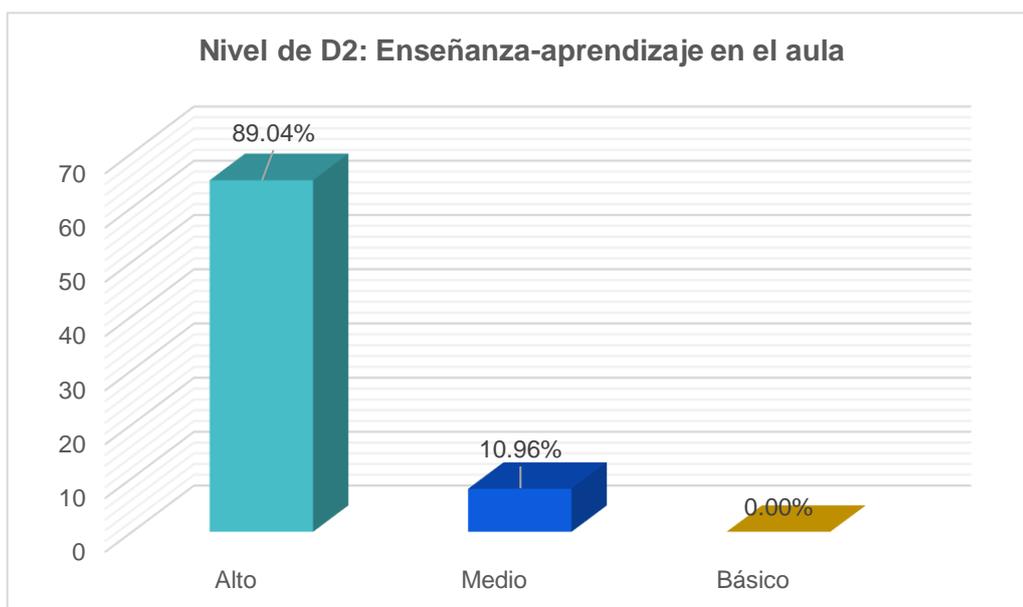
4.1.4. Resultados de la Dimensión 2: Enseñanza-aprendizaje en el aula

Tabla 6.

Distribución de frecuencias por nivel de enseñanza-aprendizaje

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	65	89.04%
Medio	8	10.96%
Básico	0	0.00%
Total	73	100%

Figura 5. Niveles porcentuales de la dimensión enseñanza-aprendizaje



Los resultados descriptivos de la Figura N°5 mencionan que el 89.04% de los encuestados consideraron como de Nivel Alto a la dimensión de Enseñanza-aprendizaje en el aula de la variable gestión pedagógica, mientras que solo el 10.96% de estos respondieron que la dimensión está a un nivel Medio. Además, ninguno de los participantes consideró como de Nivel Básico a la dimensión mencionada.

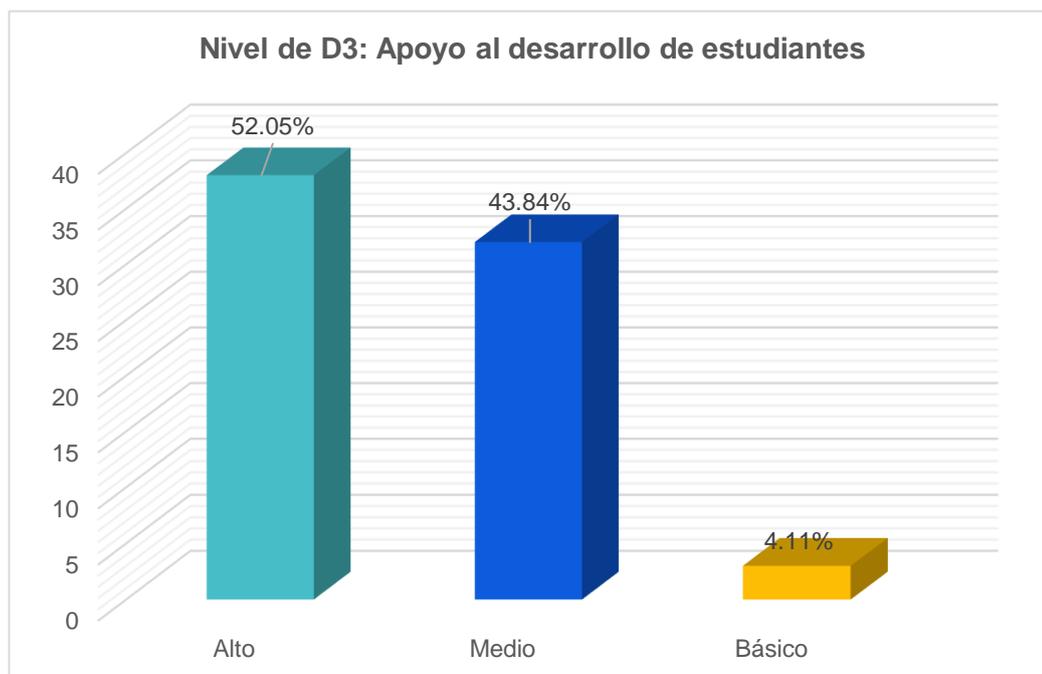
4.1.5. Resultados de la Dimensión 3: Apoyo al desarrollo de estudiantes

Tabla 7.

Distribución de frecuencias de apoyo al desarrollo de estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	38	52.05%
Medio	32	43.84%
Básico	3	4.11%
Total	73	100%

Figura 6. Niveles porcentuales de apoyo al desarrollo de estudiantes



Los resultados descriptivos de la Figura N°6 demuestran que el 52.05% de los participantes consideraron como de Nivel Alto a la dimensión de apoyo al desarrollo de estudiantes de la variable gestión pedagógica, y el 43.84% respondieron que esta dimensión está a un nivel Medio según su criterio. Por otro lado, solo el 4.11% de los encuestados consideró como de nivel Básico a la dimensión mencionada.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

Tabla 8.

Correlación entre Gestión pedagógica y Cultura organizacional

		V1: GESTIÓN PEDAGÓGICA	V2: CULTURA ORGANIZACIONAL
V1: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	1	,819**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	73	73
V2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,819**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

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

Nota. Elaboración propia utilizando SPSSV.25

La correlación entre las variables Cultura organizacional y gestión pedagógica es positiva alta ya que se tiene un valor de correlación de Rho de Spearman=0.819, con una significancia de 0.000 < que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, con lo que **existe relación significativa entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.**

4.2.1. Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

Ho: No existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

Tabla 9.

Correlación entre la cultura organizacional y gestión curricular

		V1D1: GESTION CURRICULAR	V2: CULTURA ORGANIZACIONAL
V1D1: GESTIÓN CURRICULAR	Coeficiente de correlación	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	73	73
V2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

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

Nota. Elaboración propia utilizando SPSSV.25

La correlación entre la variable Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular de la variable Gestión pedagógica es positiva alta ya que se tiene un valor de correlación de Rho de Spearman=0.720, con una significancia de 0.000 < que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, con lo que **existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.**

4.2.2. Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión enseñanza - aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

Ho: No existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión enseñanza - aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

Tabla 10.

Correlación entre la cultura organizacional y enseñanza-aprendizaje en el aula

		V2: CULTURA ORGANIZACIONAL	V1D2: ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
	Coeficiente de correlación	1	,716**
V2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)		,000
	N	73	73
	Coeficiente de correlación	,716**	1
V1D2: ENSEÑANZA APRENDIZAJE	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

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

Nota. Elaboración propia utilizando SPSSV.25

La correlación entre la variable Cultura organizacional y la dimensión enseñanza-aprendizaje en el aula de la variable Gestión pedagógica es positiva alta ya que se tiene un valor de correlación de Rho de Spearman=0.716, con una significancia de 0.000 < que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, con lo que **existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión enseñanza - aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.**

4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

Ho: No existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022

Tabla 11.

Correlación entre la cultura organizacional y apoyo al desarrollo de estudiantes

		V2: CULTURA ORGANIZACIONAL	V1D3: APOYO AL DESARROLLO
	Coeficiente de correlación	1	,699**
V2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)		,000
	N	73	73
	Coeficiente de correlación	,699**	1
V1D3: APOYO DESARROLLO	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

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

Nota. Elaboración propia utilizando SPSSV.25

La correlación entre la variable Cultura organizacional y la dimensión Apoyo al desarrollo de estudiantes de la variable Gestión pedagógica es positiva moderada ya que se tiene un valor de correlación de Rho de Spearman=0.699, con una significancia de 0.000 < que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, con lo que **existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.**

V. DISCUSIÓN

Del análisis y resultado de manera inferencial de la hipótesis general, donde arroja que existe una correlación alta y significativa entre cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en la I.E con $\rho = 0.819$ de Spearman, con una significancia de $0.000 < \alpha < 0.05$. Este resultado se complementa con Rivera et al. (2022), que investigó sobre la cultura organizacional y gestión pedagógica en una I.E. Húsares de Junín del distrito del Agustino, con una metodología correlacional, descriptiva y transversal, además se encuestó a 71 docentes encontrándose como resultado en la correlación de las variables con un valor de $\rho = 0,99$ de Spearman, concluyendo por parte del autor que existe relación significativa muy alta, es decir que, a mayor gestión de la cultura organizacional, mayor será la gestión pedagógica en esa institución.

Además, también se complementa con Tineo-Zaga et al. (2022) que investigó sobre relación entre la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la I.E Andrés Bello de Yunguyo, considerando una metodología de tipo no experimental, enfoque cuantitativo de diseño correlacional-transeccional, además se trabajó con una población de tipo muestral compuesta por 44 maestros, aplicando la técnica de la encuesta. En su resultado el investigador encontró una evidencia muy resaltante de correlación entre las dos variables con la estadística del Chi cuadrado $\chi^2 = 16.92$. Concluyendo que existe correlación significativa entre las variables mencionadas.

También se complementa con el investigador Del Valle (2020) que investigó la relación de las mismas variables de estudio en docentes tuvo como fin determinar la correlación entre estas variables en docentes de una unidad educativa, del país De Ecuador. Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, y se aplicó la técnica de la encuesta a 20 docentes, encontrándose un valor de correlación $\rho = 0,562$ Spearman con significancia. Indicando la existencia de una correlación moderada

significativa entre la gestión pedagógica y la cultura organizacional en la Unidad educativa en el país ecuatoriano.

En esa misma dirección los resultados contrastados de la hipótesis general concuerdan con Llumiluisa (2020) dado que su investigación se basó en establecer la relación de las mismas variables de estudio I.E. de Naranjal en el año 2020, con el empleo de una metodología transversal y correlacional con un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La población muestral aquí se consideró a 36 docentes. analizándolos en el programa estadístico SPSS usando el coeficiente de Pearson para determinar el rango de correlación de las dos variables alcanzando un $R=0,714$ y una significancia de $0,009 < 0,05$ y llegando a la conclusión se expuso que existe una relación significativa positiva entre las cultura organizacional y gestión pedagógica en dicha institución.

En esa misma línea los resultados aquí complementan también con Miranda (2018) ya que estudio se basa en determinar entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Abraham Zea Carreón, en Lima, que se realizó con la metodología de diseño transeccional correlacional, con enfoque cuantitativa, aplicada a una población muestral de 30 docentes. Se elaboró dos instrumentos una para cada variable validando y realizando la confiabilidad. Pero para el análisis de datos se trabajó por medio de la correlación de Pearson y la tabla T de Student con resultados que determinaron una relación significativa alta y directa con $r= 0.945$ y la prueba T de Student con un 24.29, y se concluyó que si existe relación significativa positiva entre ambas variables.

Del análisis y resultado de manera inferencial de la hipótesis específica 1, donde arroja que existe relación significativa alta entre la cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, correlación de Spearman= 0.720 , con una significancia de $0.000 < 0.05$. Estos resultados se complementan con el investigador Cortez (2017) que realizó un estudio sobre la gestión pedagógica y cultura organizacional en grupos cooperativos en una I. E en Chorrillos, en la que determinó la correlación entre la cultura organizacional y la dimensión planificación curricular con

valor de $r=0,506$ y un $p < 0.05$, indicando correlación alta y significativa. En este estudio se consideró a una población muestral de 80 maestros, elaborando instrumentos confiables y validados para cada variable y además realizándose un análisis estadístico descriptivo e inferencial con el SPSS para demostrar la hipótesis.

Además, este resultado se relaciona con la investigación de: Yopan et al. (2020) que investigaron sobre Cultura Organizacional bajo un enfoque cualitativo, en la que consideran a la cultura organizacional relacionada con la calidad académica, entre ellas la Gestión Curricular que desempeña el docente en una universidad y recomendando como una praxis innovadora. También los investigadores mexicanos Calles-Santoyo et al. (2019) abordaron los estudios sobre la cultura organizacional y el desempeño de las entidades públicas superiores educativas, con una investigación de tipo teórica donde formularon como una de las conclusiones una estrecha relación entre la variable cultura organizacional y la gestión del docente en el aspecto de planificación curricular, como su desempeño en clase.

Del análisis y resultado de manera inferencial de la hipótesis específica 2, donde arroja que existe relación significativa alta entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza – aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, correlación de Spearman= 0.716 , con una significancia de $0.000 < 0.05$. Este resultado se relaciona con Nunes (2022) que investigó sobre la relación entre clima y cultura organizacional desde la percepción docente, llegando a la conclusión la relación directa entre la cultura organizacional y el proceso de aprendizaje de los estudiantes; aquí la metodología utilizada fue una investigación correlacional con participación de docentes de las escuelas portuguesa.

También los resultados de la segunda hipótesis específica se complementa por lo expuesto por los investigadores Bentacur y Castrillon (2017) que sustentaron sobre la cultura organizacional en instituciones educativas públicas colombianas, para ello utilizaron una metodología de tipo descriptiva, y llegando a la conclusión que la cultura organizacional permite el buen desarrollo de una gestión pedagógica y con énfasis en las

buenas prácticas y enseñanza de los estudiantes mejorando la convivencia entre los actores pedagógicos.

Del análisis y resultado de manera inferencial de la hipótesis específica 3, donde arroja que existe relación significativa alta entre la cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, correlación de Spearman=0.699, con una significancia de $p < 0.05$. Este resultado es muy similar por lo encontrado por Cortez (2017) que investigó sobre cultura organizacional y gestión pedagógica de una entidad educativa en el distrito de Chorrillos, encontrándose en uno de sus resultados la correlación significativa entre la variable de estudio cultura organizacional y la dimensión valoración-apoyo a grupos con un valor de $\rho = 0,536$ y un valor de $p < 0,05$, indicando una estrecha correlación moderada entre ellas.

Así mismo, los resultados se relacionan con Duarte y Nogueira (2017) que investigó sobre cultura y clima de una escuela pública portuguesa, en la que utilizó una metodología de enfoque cualitativo con entrevistas semiestructuradas, encontrándose como resultados que el clima y la cultura organizacional se basan en percepciones de la gestión de los líderes involucrando la participación de padres y docentes para el apoyo al desarrollo de los estudiantes dentro de la escuela.

VI. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo con el objetivo general, a la estadística inferencial y a las discusiones establecidas, con Spearman=0.819, y significancia de $p < 0.05$, se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

Segunda

De acuerdo con el objetivo específico 1, a la estadística inferencial y a las discusiones establecidas, con Spearman=0.720, y significancia de $p < 0.05$, se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tercera

De acuerdo con el objetivo específico 2, a la estadística inferencial y a las discusiones establecidas, con Spearman=0.716, y significancia de $p < 0.05$, se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza – aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

Cuarta

De acuerdo con el objetivo específico 3, a la estadística inferencial y a las discusiones establecidas, con Spearman=0.699, y significancia de $p < 0.05$, se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la dirección y subdirección de la Institución educativa promover y programar capacitaciones o talleres teórico y prácticos sobre la cultura organizacional, a fin de mejorar los niveles de la gestión pedagógica en la institución educativa.

Segunda

Se recomienda a la institución, por medio de la dirección y subdirección, ser los promotores de una cultura organizacional con talleres de casos administrativos y pedagógicos de otras instituciones a fin de mejorar la gestión y planificación curricular de docentes.

Tercera

Se recomienda a los docentes ser divulgadores de la práctica de una cultura organizacional en su quehacer pedagógico diario a fin de plasmarlo en la enseñanza – aprendizaje a sus estudiantes en la institución.

Cuarta

Se recomienda a los docentes y tutores, interiorizar la cultura organizacional y aplicarla al apoyo de estudiantes en todos los aspectos con participación de los padres de familia.

REFERENCIAS

- Ahmady, G. A., Nikooravesh, A., & Mehrpour, M. (2016). Effect of Organizational Culture on knowledge Management Based on Denison Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 387–395. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.049>
- Akmal, M. (2017). Organizational Culture Base On Total Quality Management In Islamic Educational Institution. *ADRI International Journal Of Islamic Studies and Social Sciences*, 1, 1–11.
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*, 1, 1–5. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Álvarez Fernández, M. (1988). *El equipo directivo recursos técnicos de gestión*. Editorial Popular.
- Barrios, E. (2020). *Educación a distancia en tiempos de pandemia*. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/94178-educacion-a-distancia-en-tiempos-de-pandemia>
- Bentacur, M., & Castrillon, N. (2017). *Análisis de la Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas de Colombia en los Niveles de Básica Primaria y Secundaria, y media vocacional a partir de 1991, en el marco de la inclusión y diversidad educativa* [Monografía para optar el título de Especialista en Psicología Organizacional, Universidad de Antioquia]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8244/1/BetancurMarcela_2017_AnalisisCulturaOrganizacional.pdf
- Briones, G. (2000). *La investigación social y educativa* (3rd ed.). Convenio Andrés Bello (CAB).
- Briones, R. (2015). *Análisis de las competencias formativas de los estudiantes de la carrera de comunicación social en la UPS sede Guayaquil, aportes desde la pedagogía dialogante* [Tesis para la obtención del título de Magíster en Educación con mención en Gestión educativa, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/10355>

- Cabrales, A., Graham, A., Sahlberg, P., Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., Bond, A., Lederman, D., Greene, J., Maggioncalda, J., Soares, L., Veletsianos, G., & Zimmerman, J. (2020). *Enseñanza de emergencia a distancia: textos para la discusión* (1st ed.). The Learning Factor.
- Calles-Santoyo, M., Martínez-Conchos, J., & Ramos-Sánchez, A. (2019). La cultura organizacional y el desempeño de las Instituciones de Educación Superior Públicas de México. *Superior Públicas de México*, 4(48), 64–78. <http://atenas.mes>
- Calmet, L. (2017). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico* (1st ed.). Ministerio de Educación del Perú. www.minedu.gob.pe
- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework* (1st ed.). The Jossey-Bass Business & Management Series.
- Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa* (8th ed.). Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina. <https://doi.org/10.17169/refubium-216>
- Carless, D., & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1315–1325. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1463354>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica* (1st ed.). Editorial San Marcos.
- Carrillo, Á. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*, 4(8), 61–73.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. https://7o- semestre.webnode.mx/_files/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf

- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1–39. <https://doi.org/http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Cayón, R. (2014). *El apoyo educativo como medida de atención a la diversidad* [Tesis de maestría en Innovación en contextos educativos, Universidad de Cantabria]. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/6042/CayonCam-puzanoRaquel.pdf?sequence=1#:~:text=La%20inclusi%C3%B3n%20educativa%20pretende%20garantizar,desenvolverse%20con%20autonom%C3%ADa%20en%20las>
- Changiz, T., Yamani, N., Tofighi, S., Zoubin, F., & Eghbali, B. (2019). Curriculum management/monitoring in undergraduate medical education: A systematized review. *BMC Medical Education*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1495-0>
- Christensen, T., Lægreid, P., & Røvik, K. A. (2020). *Organization Theory and the Public Sector* (2nd ed., Vol. 1). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367855772>
- Coman, A., & Bonciu, C. (2016). Organizational Culture in Higher Education: Learning from the Best. *Online) European Journal of Social Sciences Education and Research*, 3(1), 135–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.26417/ejser.v6i1.p135-145>
- Cortez, C. (2017). *Cultura organizacional y la gestión pedagógica en grupos cooperativos en la I.E N° 6085 “Brígida Silva de Ochoa” Chorrillos, 2016* [Tesis maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo.
- del Valle, M. (2020). *Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de la unidad educativa Nuestra Señora de Fátima del Empalme, Ecuador, 2020* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49389>

- Denison, D. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *Source: The Academy of Management Review*, 21(3), 619–654. <https://www.jstor.org/stable/258997>
- Duarte, N., & Nogueira, M. (2017). Cultura e clima Organizacional de uma escola Pública Estadual com desempenho satisfatório no Enem. *Colloquium Humanarum*, 14(2), 60–74. <https://doi.org/10.5747/ch.2017.v14.n2.h306>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. *Repositorio Institucional - USDG*, 1, 1–4. https://core.ac.uk/display/250080756?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Fitria, H. (2018). The Influence of organizational culture and Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82–86. www.ijstr.org
- Gazzo, M. (2020). La educación en tiempos del COVID-19: Nuevas prácticas docentes, ¿nuevos estudiantes? *Red Sociales, Revista Del Departamento de Ciencias Sociales*, 7(2), 58–63. www.redsocialesunlu.net
- González, A., & Fernández, E. (2000). La cultura de la Organización en la Gestión total de la Calidad. *Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e Da Saúde*, 4(3), 99–114. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26040307>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Recimundo, Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundi/4.\(3\).2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundi/4.(3).2020.163-173)
- Guterres, A. (2020). *Construir hoy el futuro de la educación*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/future-education-here#:~:text=Para%20lograrlo%2C%20necesitamos%20invertir%20en,e%20informal%20de%20la%20educaci%C3%B3n>.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGRAW-HILL.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations : software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival* (3rd ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016). Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study. *Procedia Economics and Finance*, 37, 512–519. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30159-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30159-9)
- Kim, L., & Preciado Méndez, R. (2016). *Iniciativa para el Éxito de Estudiantes de Jardín de Niños al 12.º Grado: actividades extracurriculares (K-12 Student Success: Out-of-School Time Initiative)*. https://oregoncf.org/Templates/media/files/academic_success_learning_brief_spanish.pdf
- Llumiluusa, G. (2020). *Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49862>
- Loyo De Falcón, R. E. (2015). La cultura organizacional desde la perspectiva del docente *UNEFA. Omnia*, 21(2), 53–70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73743366004>
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 1(46), 11–47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Mendoza, Á., & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación* (1st ed.). Editorial Grupo Compás.
- Miranda, R. (2018). *La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa “Abraham Zea Carreón”. Cercado de Lima, 2018* [Tesis para optar el grado académico de maestra en administración de la

educación, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22513>

Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72.
<https://ssrn.com/abstract=3333078>

Nunes, A. (2021). *Clima e Cultura Organizacional: a percepção docente na Escola Portuguesa de Moçambique-Centro de Ensino e Língua Portuguesa* [Tesis para optar el grado académico de Mestrado em Administracao e gestao educacional, Universidade Aberta].
<https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/11821>

Pastran, M., Gil, N., & Cervantes, D. (2020). En tiempos de coronavirus: Las Tic's son una buena alternativa para la educación remota. *Revista Boletín REDIPE*, 9(8), 158–165.

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *TELOS, Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 12(2), 248–252.

Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación* (1st ed., Vol. 1). Empresa Editora MACRO.

Rivera, C., Montes, A., Bernardo, C., & Mancilla, B. (2021). Cultura Organizacional y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa Estatal del Perú. *Revista Iberoamericana de La Educación*, 1, 1–14.

Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305–311.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Saleem, M. (2020). The Leadership roles of Saudi special education teachers from their own perspectives. *International Journal of Arts and Humanities*, 4(3), 71–89. <https://doi.org/10.46609/ijah.2020.v04i03.001>

- Sánchez, G., Carrasco, A., Danvila, I., & Sastre, M. (2016). Organizational culture and family business: A configurational approach. *European Journal of Family Business*, 6(2), 99–107. <https://doi.org/10.1016/j.ejfb.2017.05.002>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1st ed.). Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). The Jossey-Bass Business & Management Series. www.josseybass.com
- Syakur, Abd., Susilo, T. A. B., Wike, W., & Ahmadi, R. (2020). Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust and Leadership Style for Lecturer Commitments in Higher Education. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1325–1335. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.980>
- Tineo-Zaga, Y., Casa-Coila, M., & Huanca-Arohuanca, J. (2021). Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa. *Educación y Sociedad*, 19(1), 153–169.
- Usman, Y. (2016). Educational Resources: An Integral Component for Effective School Administration in Nigeria. *Research on Humanities and Social Sciences*, 6(13), 27–37. www.iiste.org
- Vargas, J., Barrutia, L., Ruiz, C., Moncada, J., & Palomino, G. (2021). Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(2), 1546–1561. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.369
- Vásquez, E. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica* (2nd ed.). Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica.
- Wessels, B., Finn, R., Sveinsdottir, T., & Wadhwa, K. (2017). *Open Data and the Knowledge Society*.
- Yildirim, I., Cirak-Kurt, S., & Sen, S. (2019). The effect of teaching “learning strategies” on academic achievement: A meta-analysis study. *Eurasian*

Journal of Educational Research, 2019(79), 87–114.
<https://doi.org/10.14689/ejer.2019.79.5>

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263–281.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General							
¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022	Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022	Variable 1: Gestión Pedagógica	Gestión Curricular	Sesión de aprendizaje	Enfoque: Cuantitativo			
					Monitoreo del proceso enseñanza-Aprendizaje				
					Evaluación				
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			Enseñanza-aprendizaje en el aula		Bases curriculares	Tipo: Básica	
P.E.1. ¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022?	O.E.1. Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022	H.1. Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión gestión curricular en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022					Procedimiento y prácticas en el aula		
							Logros de objetivos de aprendizaje		
				Apoyo al desarrollo de estudiantes			Necesidades de los estudiantes	Diseño: No experimental	
							Desarrollo de Habilidades		
							Desarrollo Afectivo		
P.E.2. ¿Cuál es la relación entre el Cultura organizacional y la dimensión enseñanza - aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022?	O.E.2. Determinar la relación entre el Cultura organizacional y la dimensión enseñanza - aprendizaje en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022	H.2. Existe relación significativa la Cultura organizacional y la dimensión enseñanza - aprendizaje en el aula en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022	Variable 2: Cultura organizacional	Implicación	Empowerment	Población: 77 participantes entre 64 docentes, 4 directivos, 6 administrativos, 3 auxiliares			
							Trabajo en equipo		
							Desarrollo de capacidades		
				Consistencia			Valores centrales		
							Acuerdo		
							Coordinación e integración		
P.E.3. ¿Cuál es la relación entre el Cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022?	O.E.3. Determinar la relación entre el Cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022	H.3. Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la dimensión apoyo al desarrollo de estudiantes en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022			Adaptabilidad		Orientación al cambio	Muestra: 73 participantes	
									Orientación al cliente
									Aprendizaje organizativo
			Misión		Dirección y propósitos estratégicos				
					Metas y Objetivos				
					Visión				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión Pedagógica	La gestión pedagógica es el proceso de enseñanza que realiza el docente evaluando la interacción de este con los estudiantes para poder alcanzar los aprendizajes necesarios para la vida cotidiana (Vásquez, 2010)	La gestión pedagógica comprende: la gestión curricular, la enseñanza-aprendizaje en el aula y el apoyo al desarrollo de estudiantes.	Gestión Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Sesión de aprendizaje • Monitoreo del proceso enseñanza-aprendizaje • Evaluación 	1-6	Escala Ordinal
			Enseñanza-aprendizaje en el aula	<ul style="list-style-type: none"> • Bases curriculares • Procedimiento y prácticas en el aula • Logros de objetivos de aprendizaje 	7-12	
			Apoyo al desarrollo de estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de los estudiantes • Desarrollo de Habilidades • Desarrollo afectivo 	13-18	
Variable 2: Cultura Organizacional	La cultura organizacional es el complemento de normas valores y hábitos de comportamiento que realizan las personas pertenecientes a una organización (González & Fernández, 2000)	La cultura organizacional se dimensiona en: la implicación, la consistencia, adaptabilidad y misión.	Implicación	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment • Trabajo en equipo • Desarrollo de capacidades 	1-6	Escala Ordinal
			Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Valores centrales • Acuerdo • Coordinación e integración 	7-12	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cambio • Orientación al cliente • Aprendizaje organizativo 	13-18	
			Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y propósitos estratégicos • Metas y Objetivos • Visión 	19-24	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado docentes, directivos, administrativos y auxiliares, mediante el presente cuestionario se desea obtener información sobre la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de una institución educativa en el distrito de San Juan de Lurigancho, para lo cual solicitamos su más grata colaboración respondiendo a las siguientes preguntas: Las preguntas son confidenciales y se mantendrá en reserva su identidad. Marque con una (x) una alternativa que considere pertinente en cada caso, tomando en cuenta la escala valorativa.

Condición: Directivo () Docente () Administrativo () Auxiliar()

Género: Masculino () Feminino ()

Escala valorativa: Li Kert

CÓDIGO	CATEGORÍA	VALOR
SP	Siempre	5
CSP	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CNU	Casi nunca	2
UN	Nunca	1

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	VARIABLE 1: Gestión Pedagógica	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Gestión curricular					
1	En las políticas de enseñanza-aprendizaje se toman en cuenta la diversificación curricular					
2	Los docentes y directivos programan reuniones de coordinación sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje.					
3	Los docentes programan y cumplen la programación anual, las unidades y las sesiones de clase.					
4	En la institución educativa, se realiza el monitoreo y supervisión a los docentes en aula.					
5	Los docentes seleccionan, elaboran y aplican instrumentos de evaluación a los estudiantes					
6	Se práctica la heteroevaluación y la coevaluación en las sesiones de clase.					
	Dimensión 2: Enseñanza/aprendizaje en el aula					
7	En la institución educativa, el enseñanza-aprendizaje se realiza bajo un enfoque cognitivo, humanístico y procedimental.					
8	Los docentes motivan a los estudiantes en forma permanente con situaciones reales.					
9	Los docentes aplican estrategias didácticas modernas para la enseñanza y aprendizaje.					
10	La construcción de los aprendizajes en los alumnos en clase se realiza con el apoyo del docente.					

11	Los logros de los aprendizajes son evaluados permanente mente					
12	Los docentes reflexionan sobre los logros de aprendizaje					
Dimensión 3: Apoyo al desarrollo de estudiantes						
13	Se realiza una identificación a estudiantes con bajo recursos para apoyarlo por la asistente(a) social.					
14	Se realiza el desarrollo de habilidades en la Música, Deporte, Pintura y otros en la institución educativa					
15	Se programa clases de reforzamiento y adelanto para el desarrollo de habilidades académicas de los estudiantes.					
16	Se seleccionan a los estudiantes con alto y bajo rendimiento académico para enseñanzas especializadas.					
17	Se realizan talleres a los estudiantes sobre habilidades blandas con el psicólogo de la institución					
18	Se realizan consejerías o tutorías sobre problemas afectivos					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado docentes, directivos, administrativos y auxiliares, mediante el presente cuestionario se desea obtener información sobre la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de una institución educativa en el distrito de San Juan de Lurigancho, para lo cual solicitamos su más grata colaboración respondiendo a las siguientes preguntas: Las preguntas son confidenciales y se mantendrá en reserva su identidad. Marque con una (x) una alternativa que considere pertinente en cada caso, tomando en cuenta la escala valorativa.

Condición: Directivo () Docente () Administrativo () Auxiliar()

Género: Masculino () Femenino ()

Escala valorativa: Li Kert

CÓDIGO	CATEGORÍA	VALOR
SP	Siempre	5
CSP	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CNU	Casi nunca	2
UN	Nunca	1

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	VARIABLE 2: Cultura Organizacional	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Implicación						
1	Los directivos, docentes y administrativos están comprometidos con el trabajo en la institución.					
2	La información de las reuniones de directivos de la institución y la toma de decisiones es compartida a los docentes y administrativos.					
3	Se fomenta la cooperación entre directivos, docentes y administrativos en un trabajo en equipo.					
4	Se realiza trabajos colaborativos para apoyo a la dirección en forma permanente.					
5	La institución realiza continuamente capacitaciones o talleres para el desarrollo de capacidades de los trabajadores.					
6	La capacidad de los trabajadores es percibida como una riqueza de la institución educativa					
Dimensión 2: Consistencia						
7	Los directivos practican los valores que proponen con el ejemplo					
8	Los valores esenciales de la institución son suficientes para el grupo.					
9	Cuando existe desacuerdos, se trabaja intensamente para buscar soluciones.					
10	Resulta fácil lograr el consenso entre nosotros, a pesar de las situaciones difíciles.					
11	Es fácil la coordinación de proyectos en las diferentes áreas de la institución.					

12	Las coordinaciones sobre diferente trabajo, se realizan en un clima armónico.					
Dimensión 3: Adaptabilidad						
13	Los intentos de realizar cambios para la buena marcha de la institución suelen encontrar resistencias					
14	Todos los integrantes de la institución colaboran constantemente para proponer cambios.					
15	Los comentarios y recomendaciones de los estudiantes influyen en las decisiones de los directivos					
16	Los estudiantes son considerados el centro de atención de la institución.					
17	El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo diario de la institución.					
18	Se considera al fracaso como una oportunidad de aprendizaje					
Dimensión 4: Misión						
19	La institución tiene un rumbo u orientación a largo plazo.					
20	La institución tiene una misión clara, motivadora para la guía de la institución					
21	El director(a) nos guía hacia los objetivos que debemos alcanzar.					
22	Analizamos permanentemente nuestros objetivos logrados.					
23	El pensamiento a corto plazo compromete la visión a largo plazo.					
24	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Anexo 4. Instrumento validado por expertos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN								
1	Los directivos, docentes y administrativos están comprometidos con el trabajo en la institución.	X		X		X		
2	La información de las reuniones de directivos de la institución y la toma de decisiones es compartida a los docentes y administrativos.	X		X		X		
3	Se fomenta la cooperación entre directivos, docentes y administrativos en un trabajo en equipo.	X		X		X		
4	Se realiza trabajos colaborativos para apoyo a la dirección en forma permanente.	X		X		X		
5	La institución realiza continuamente capacitaciones o talleres para el desarrollo de capacidades de los trabajadores.	X		X		X		
6	La capacidad de los trabajadores es percibida como una riqueza de la institución educativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los directivos practican los valores que proponen con el ejemplo	X		X		X		
8	Los valores esenciales de la institución son suficientes para el grupo.	X		X		X		
9	Cuando existe desacuerdos, se trabaja intensamente para buscar soluciones.	X		X		X		
10	Resulta fácil lograr el consenso entre nosotros, a pesar de las situaciones difíciles.	X		X		X		
11	Es fácil la coordinación de proyectos en las diferentes áreas de la institución.	X		X		X		
12	Las coordinaciones sobre diferente trabajo, se realizan en un clima armónico.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los intentos de realizar cambios para la buena marcha de la institución suelen encontrar resistencias	X		X		X		
14	Todos los integrantes de la institución colaboran constantemente para proponer cambios.	X		X		X		

15	Los comentarios y recomendaciones de los estudiantes influyen en las decisiones de los directivos	X		X		X	
16	Los estudiantes son considerados el centro de atención de la institución.	X		X		X	
17	El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo diario de la institución.	X		X		X	
18	Se considera al fracaso como una oportunidad de aprendizaje	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
19	La institución tiene un rumbo u orientación a largo plazo.	X		X		X	
20	La institución tiene una misión clara, motivadora para la guía de la institución	X		X		X	
21	El director(a) nos guía hacia los objetivos que debemos alcanzar.	X		X		X	
22	Analizamos permanentemente nuestros objetivos logrados.	X		X		X	
23	El pensamiento a corto plazo compromete la visión a largo plazo.	X		X		X	
24	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI HAY SUFICIENCIA*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Lozano Lévano, Cesar DNI: 09758620

Especialidad del validador: Magister en Gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante
22 de junio del 2022

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN CURRICULAR								
1	En las políticas de enseñanza-aprendizaje se toman en cuenta la diversificación curricular	X		X		X		
2	Los docentes y directivos programan reuniones de coordinación sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
3	Los docentes programan y cumplen la programación anual, las unidades y las sesiones de clase.	X		X		X		
4	En la institución educativa, se realiza el monitoreo y supervisión a los docentes en aula.	X		X		X		
5	Los docentes seleccionan, elaboran y aplican instrumentos de evaluación a los estudiantes	X		X		X		
6	Se práctica la heteroevaluación y la coevaluación en las sesiones de clase.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA/APRENDIZAJE EN EL AULA								
7	En la institución educativa, el enseñanza-aprendizaje se realiza bajo un enfoque cognitivo, humanístico y procedimental.	X		X		X		
8	Los docentes motivan a los estudiantes en forma permanente con situaciones reales.	X		X		X		
9	Los docentes aplican estrategias didácticas modernas para la enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
10	La construcción de los aprendizajes en los alumnos en clase se realiza con el apoyo del docente.	X		X		X		
11	Los logros de los aprendizajes son evaluados permanente mente	X		X		X		
12	Los docentes reflexionan sobre los logros de aprendizaje	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: APOYO AL DESARROLLO DE ESTUDIANTES		Si	No	Si	No	Si	No
13	Se realiza una identificación a estudiantes con bajo recursos para apoyarlo por la asistente(a) social.	X		X		X	
14	Se realiza el desarrollo de habilidades en la Música, Deporte, Pintura y otros en la institución educativa	X		X		X	
15	Se programa clases de reforzamiento y adelanto para el desarrollo de habilidades académicas de los estudiantes.	X		X		X	
16	Se seleccionan a los estudiantes con alto y bajo rendimiento académico para enseñanzas especializadas.	X		X		X	
17	Se realizan talleres a los estudiantes sobre habilidades blandas con el psicólogo de la institución	X		X		X	
18	Se realizan consejerías o tutorías sobre problemas afectivos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI HAY SUFICIENCIA*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Lozano Lévano, Cesar DNI: 09758620

Especialidad del validador: Magister en Gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante
22 de junio del 2022

Anexo 5. Análisis de fiabilidad

	VARIABLE 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA																		VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL																													
	Gestión curricular						Enseñanza-aprendizaje en el aula						Apoyo al desarrollo de estudiante						Implicación						Consistencia						Adaptabilidad						Misión											
Condición	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PP18	PP19	PP20	PP21	PP22	PP23	PP24						
Docente	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3							
Docente	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5							
Docente	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3							
Docente	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3							
Docente	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3					
Docente	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4					
Docente	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4				
Docente	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5					
Docente	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4				
Docente	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
Docente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4			
Docente	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				
Docente	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4				
Administrativo	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	1	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
Docente	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	4	5	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3			
Docente	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4				
Docente	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3			
Docente	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4				
Docente	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	1	4	5	3	3				
Docente	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
Docente	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
Docente	3	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3			
Docente	5	5	3	5	4	2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	2	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	5	5	5	3	2	3	3	4
Auxiliar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5			
Docente	5	3	4	3	5	4	2	4	4	5	5	4	1	4	4	2	1	4	4	3	3	4	1	3	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	2	1	1	4	3	3		

Estadística de la fiabilidad de la variable 1: Gestión pedagógica

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	18

Nota: Elaboración propia utilizando SPSSv.25

En la Tabla se aprecia que el valor del Alpha de Cronbach es 0,916 que indica que el instrumento es considerado como muy confiable.

Estadística de la fiabilidad de la variable 2: Cultura organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	24

Nota: Elaboración propia utilizando SPSSv.25

En la Tabla se aprecia que el valor del Alpha de Cronbach es 0,950 que indica que el instrumento es considerado como altamente confiable.

Anexo 7. Fichas técnicas

Ficha técnica del instrumento que mide la Cultura Organizacional

Nombre del instrumento	Hoja de encuesta
-------------------------------	-------------------------

Autor	Lizbeth Ramos Aedo
Descripción	Cuestionario para aplicar a los directivos, administrativos, docentes y auxiliares
Objetivo	Determinar la relación entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022
Población	Directivos, administrativos, docentes y auxiliares
Dimensiones	Gestión curricular, enseñanza – aprendizaje en el aula, apoyo al desarrollo de estudiantes
Numero de ítem	24
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	10 minutos

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica del instrumento que mide la Gestión Pedagógica

Nombre del instrumento	Hoja de encuesta
Autor	Lizbeth Ramos Aedo
Descripción	Cuestionarios para aplicar a los directivos, administrativos, docentes y auxiliares
Objetivo	Determinar la relación entre la Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022
Población	Directivos, administrativos, docentes y auxiliares
Dimensiones	Implicación, consistencia, adaptabilidad, misión
Numero de ítem	18
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	10 minutos

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022", cuyo autor es RAMOS AEDO LIZBETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN DNI: 09834807 ORCID 0000-0002-0099-7694	Firmado digitalmente por: SSANCHEZDI el 01-08- 2022 13:48:32

Código documento Trilce: TRI - 0368730