



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión escolar y cultura organizacional en la Institución
Educativa 89017 de Casma, Áncash, 2022

AUTORA:

Melendez Alvarado, Rosa Isabel (orcid.org/0000-0003-3800-7331)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, que es el motivo para continuar realizándome profesionalmente, ya que desde el cielo deseo seguir siendo su orgullo.

Rosa.

Agradecimiento

A la directora y docentes de la Institución Educativa N°89017 de Casma por permitirme realizar mi investigación en el centro educativo y su predisposición al realizarlo.

La Autora.

Índice de contenidos

	Pág.
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	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Tabla de contingencia entre Gestión Escolar y Cultura Organizacional.	27
Tabla 2.	Relación entre la gestión escolar y cultura organizacional.	28
Tabla 3.	Nivel de Gestión escolar.	29
Tabla 4.	Nivel de las dimensiones de Gestión escolar.	30
Tabla 5.	La cultura organizacional.	31
Tabla 6.	Nivel de las dimensiones Cultura Organizacional.	32
Tabla 7.	Tabla de contingencia entre Gestión Escolar e Identidad Organizacional.	33
Tabla 8.	Relación entre la gestión escolar y la identidad organizacional.	34
Tabla 9.	Tabla de contingencia entre gestión escolar y valores organizacionales.	35
Tabla 10.	Relación entre la gestión escolar y valores organizacionales.	36
Tabla 11.	Tabla de contingencia entre gestión escolar y relaciones interpersonales.	37
Tabla 12.	Relación entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales.	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión con ajuste de línea de Gestión Escolar y Cultura Organizacional.	28
Figura 2. Dispersión con ajuste de línea de Gestión Escolar e identidad organizacional.	34
Figura 3. Dispersión con ajuste de línea de Gestión Escolar y valores organizacionales.	36
Figura 4. Dispersión con ajuste de línea de Gestión Escolar y relaciones interpersonales.	38

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión escolar y la cultura organizacional en la Institución N°89017 de Casma, Ancash, en el año 2022. Por consiguiente, se consideró el tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Conformándose la población por 30 docentes de la Institución N°89017 de Casma, a quienes se le aplicó la técnica de encuesta para la recolección de los datos utilizando un cuestionario como instrumento. En cuanto al análisis estadístico correlacional de los datos obtenidos se obtuvo como resultado que los datos muestran una correlación directa alta y estadísticamente significativa entre la gestión escolar y la cultura organizacional ($r=0.813$, $p=0.000$). Esto nos hace referencia que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión escolar, aumentará o disminuirá los niveles de cultura organizacional. Por lo tanto, el análisis de los resultados permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i). Concluyendo que existe una correlación directa alta y estadísticamente significativa entre la gestión escolar y la cultura organizacional.

Palabras clave: Gestión escolar, cultura organizacional, comité de gestión, liderazgo.

Abstract

The objective of this research is to determinate the relationship between school management and organizational culture in Institution N° 89017 of Casma, Ancash, in the year 2022. Therefore, the type of basic research, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design was considered. The population was made up of 30 teachers from Institution N° 89017 of Casma, to whom the survey technique was applied for data collection using a questionnaire as an instrument. Regarding the statistical correlational analysis of the data obtained, the result was that the data show a high and statistically significant direct correlation between school management and organizational culture ($r=0.813$, $p=0.000$). This tells us that, if the levels of school management increase or decrease, the levels of organizational culture will increase or decrease. In consequence, the analysis of the results allows rejecting the null hypothesis (H_0) and accepting the research hypothesis (H_1). Concluding that there is a high and statistically significant direct correlation between school management and organizational culture.

Keywords: School management, organizational culture, management committee, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Es indiscutible el hecho de que la educación y las instituciones que la imparten representan un factor determinante en el desarrollo futuro de las sociedades, dado que se encuentran permanentemente presente a lo largo del desenvolvimiento del ser humano. Por tal motivo, a lo largo del tiempo los procesos educacionales han debido transformarse con la finalidad de adaptarse de la forma más adecuada al contexto contemporáneo. Siendo que actualmente se plantea “Programas de políticas educativas que se encuentran a cargo de las autoridades públicas, que involucran ideas y valores recientes, dirigidos a todos los actores de la educación, los cuales son implementados por altos profesionales con arduo conocimiento sobre la educación” (Martínez, 2018)

A nivel internacional, la educación obtuvo expectativa en su potencialidad como factor de crecimiento, lo que generó una serie de cambios planteados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), perteneciente a la UNESCO. Siendo que estos organismos reconocieron la existencia de un nuevo paradigma de organización y gestión, donde la innovación organizacional afectaría no solo a las empresas, sino que transformaría a todas las instituciones educativas, por lo que sus técnicas serían “difundidas y adaptadas en diversos sectores y países, lo que demuestra que su aplicabilidad es relativamente general” (García-Cauchá, 2021)

En el nuevo modelo de organizaciones sociales que se aplican dentro de la gestión en una institución educativa, se basan, fundamentalmente en la articulación de los procesos implementados para tomar decisiones que viabilicen el fortalecimiento y enriquecimiento de las prácticas pedagógicas para mejorar el sistema académico institucional. Fomentando una actitud participativa e integral, en la que se garantice la interacción de los agentes escolares de la institución, desarrollando mecanismos adecuados que permitan alcanzar los objetivos institucionales trazados. En esa línea de acción, resulta alentador el experimentar el fortalecimiento de roles del director y docentes, optando por una dinámica que exige que el director asuma el liderazgo y conducción del grupo, consensuando lo toma de decisiones para la implementación de los acuerdos básicos, que hacen posible que se aplique los

recursos y herramientas para los cambios que requiere la institución y se obtenga una mejor y adecuada capacidad resolutive institucional.

Por todo lo antes expuesto, es indiscutible que la gestión escolar se vincula a la denominada cultura organizacional, una figura que “comprenden aspectos que abarcan la ética, los valores, las creencias, la psicología y la experiencia del grupo. Así como también, señala las relaciones...” (Universidad Americana de Europa). En palabras de Gutiérrez (2015) “la cultura organizacional es reconocida como un elemento importante a tener en cuenta en la gestión de instituciones educativas”. Es así que, en el marco de toda institución educativa, ambos conceptos se complementan y deben accionarse en todos los niveles jerárquicos, promoviendo una eficiente organización, considerando todos los elementos necesarios que originen una auténtica cultura institucional que mejore su calidad como organización.

A nivel nacional, en cuanto al sector educativo se ha evidenciado por un extenso periodo la poca intervención de los docentes en la gestión desarrollada en sus instituciones educativas, lo cual ha conllevado que el maestro no se sienta a gusto e identificado con la cultura organizacional del centro educativo en el que trabaja.(Miranda, 2018)

Mientras que, a nivel local, se revela que pese a la incorporación de la Resolución ministerial N°189-2021-MINEDU y el Decreto Supremo N°006-2021-MINEDU, según la Estadística a nivel Educativo, en adelante (ESCALE) respecto al porcentaje de los servicios educativos brindados relacionados con el clima de la Institución educativa y gestión escolar, específicamente en participación profesionales de los docentes y directivo, es sólo del 22,5% ; así también en lo que concierne a la planificación institucional, es sólo del 35,8%, respecto al Manejo de normas de convivencia 25,8%, de acuerdo al monitoreo y seguimiento de la práctica pedagógica 23,7% y finalmente la participación profesionales entre el personal docente si es significativa con el 63,5%. Lo cual evidencia bajos porcentaje en las acciones que involucran la participación del director con los docentes, lo que conlleva a que no se esté cumpliendo con el fin de este mecanismo normativo, que requiere de la participación activa de toda la comunidad educativa en los documentos de gestión.

Es menester señalar que, en la mencionada resolución se encuentran inmersas las funciones para los Comités de Gestión Escolar que conformarán toda la comunidad educativa en las instituciones, que se encuentran divididas en: el comité de gestión de condiciones operativas, el comité de gestión pedagógicas y el comité de gestión del bienestar. Siendo el director el responsable de distribuir a la comunidad educativa en cada comité de gestión, considerando y valorando sus capacidades y habilidades, que cada uno posee, requiriendo señalar cada función, para que no exista duplicidad de acciones en tales comités.

La necesidad de una gestión escolar o sistema de gestión en la creación de una cultura organizacional escolar característica, ya que cada escuela tiene su propia cultura, que es un conjunto de valores, normas, reglas morales y hábitos, que han moldeado el comportamiento y están interconectados en él. El desarrollo de la cultura escolar necesita involucrar a varias partes interesadas. Se necesitan estrategias de gestión escolar para dar forma a la cultura escolar, que involucra varios elementos de la escuela para lograr los objetivos educativos. (Afandi, 2018)

A fin de analizar todo lo expuesto en un ámbito específico, la interrogante que rige la presente investigación es ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y la cultura organizacional en la Institución Educativa N°89017 de Casma, Ancash, en el año 2022? De manera que la problemática a investigar en dicha institución gira entorno a la aplicación de la resolución ministerial antes mencionada, evaluando si incorporan a toda la plana docente en la gestión escolar y su cultura organizacional.

La justificación teórica es que la presente investigación aportará nuevos conocimientos en relación a la gestión escolar y la cultura organizacional, a fin de fijar aspectos importantes de la aplicación de esos conceptos en el servicio educativo. En la justificación metodológica, permitirá brindar conclusiones válidas para nuevas investigaciones, ya que por medio de la recolección de datos se llegará a conclusiones que aportará como referencia a nuevas investigaciones. Y, en relación a la justificación práctico-social, se beneficiará a la comunidad educativa, mediante una mejor explicación que facilite el entendimiento de la importancia de la adecuada implementación de la gestión escolar y la cultura organizacional de las instituciones educativas.

El objetivo principal es determinar la relación entre la gestión escolar y la cultura organizacional en la Institución N°89017 de Casma, Ancash, en el año 2022. Mientras que, los objetivos específicos son: identificar la gestión escolar considerando los nuevos lineamientos establecidos por el MINEDU, identificar la cultura organizacional en la institución, establecer la correlación entre la gestión escolar e identidad organizacional en la Institución educativa, determinar la relación entre la gestión escolar y los valores organizacionales en la Institución educativa, establecer la relación entre la gestión escolar y relaciones interpersonales en la institución educativa.

Finalmente, la hipótesis planteada es que existe relación significativa entre gestión escolar y cultura organizacional en la Institución N°89017 de Casma, Ancash, en el año 2022. En las hipótesis específicas se tiene que: existe relación significativa entre la gestión y la identidad organizacional en la Institución educativa; existe relación significativa entre la gestión escolar y los valores organizacionales en la Institución educativa; y existe relación significativa entre la gestión escolar y relaciones interpersonales en la Institución educativa.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a las investigaciones a nivel internacional, se ha considerado la perteneciente a Troncoso (2019), que tuvo como objetivo; determinar los rasgos principales de las condiciones para la mejora educativa y cultura organizacional, a raíz de la apreciación de educadores de colegios privados con rendimientos deficientes de la región Ñuble. La metodología aplicada es de tipo explorativo - descriptivo transeccional ejecutada en dos colegios particulares de la comunidad de Ñuble. El instrumento ejecutado para la obtención de información fue a través del cuestionario conformado por 100 interrogantes. Arribando a la siguiente conclusión, dicha investigación demostró factores críticos y sugirió tácticas para el mejoramiento en la cultura organizacional y condiciones para la mejora educativa. Valenzuela (2018) con su investigación planteaba determinar la influencia de la cultura organizacional en la innovación de los cuerpos académicos de las IES del Noroeste de México, realizando el método correlacional, aplicando el instrumento de la encuesta, arribando a la conclusión que con los resultados obtenidos no es estadísticamente significativos respecto la relación existente entre la cultura organizacional y la innovación de los cuerpos académicos.

Saullo (2018), tuvo como objetivo investigar cómo el enfoque por competencias que aplica los Directivos fortalece y mejora la gestión escolar en colegios de nivel primario. La metodología desarrollada es de enfoque descriptivo, transversal y mixto cuya finalidad es investigar los resultados de la gestión directiva en base a la aplicación de competencias. Por consiguiente, los instrumentos utilizados fueron la entrevista y la encuesta. El investigador concluye con lo siguiente, la gestión escolar implica obtener un buen clima institucional que motive resultados y procesos; a través del respeto y confianza logrando establecer lo que se propone lograr.

Barba y Delgado (2021) tuvieron como finalidad delimitar el nexo entre gestión escolar y liderazgo pedagógico de los directivos para determinar su incidencia en la calidad educativa. La presente investigación se desarrolló por una metodología cuantitativa nivel descriptivo correlacional, con la técnica de encuesta que permite obtener información directa, concluyendo finalmente que se evidencia un nexo entre el liderazgo del directivo y la mejora de la gestión escolar.

González (2016) su investigación consistió en conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en Instituciones Educativas del municipio de Pereira. En donde se utilizó el método cuantitativo y cualitativo, empleando cuestionarios, el cual concluyó que existe una relación significativa en donde la cultura impacta positivamente el desempeño considerándose un sólido regulador de cambio, otorgando a las instituciones dirección a sus objetivos y fines.

En cuanto a las investigaciones a nivel nacional, se ha considerado la tesis perteneciente a la persona; Miranda (2018) teniendo como fin delimitar el vínculo entre la gestión pedagógica y la cultura organizacional en el centro educativo Abraham Zea del distrito de Lima en el año 2018. La metodología empleada fue de carácter cuantitativo efectuando encuestas a 60 docentes. Concluyendo que, estadísticamente se aprecia una valiosa relación proporcional y positiva, entre las variables en la Institución educativa investigada.

Romero (2019) estimó establecer la relación existente entre la cultura organizacional y desempeño de los docentes de una Institución en Ventanilla – Callao, en relación a la metodología es descriptivo correlacional de tipo básica, siendo su muestra 35 docentes y la técnica aplicada fue la encuesta, concluyendo la existencia de una relación positiva moderada entre las variables.

Panta (2019) tuvo como fin; establecer el vínculo entre Liderazgo con la Cultura Organizacional de los Docentes de la facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Barranca en el año 2018. Utilizando metodología descriptiva, aplicándose el instrumento de encuesta para cada variable, concluyendo que se evidencia gran magnitud del vínculo entre el Liderazgo con la Cultura Organizacional de los profesores de derecho de la institución antes mencionada.

Morales (2017) consideró como objetivo determinar el vínculo entre la calidad de servicio y la gestión escolar en la Institución Educativa N° 0393 “Virgen de las Mercedes” de primaria en la ciudad de Juanjui, en el año 2016. Empleando metodología descriptivo correlacional, efectuado con una muestra de 390 padres de familia y los dos instrumentos aplicados son: interrogantes de gestión escolar y calidad de servicio. La investigadora concluyó que existe un vínculo positivo y significativo entre las variables en la Institución materia de investigación.

Rabanal (2020), siendo que el autor planteó como objetivo, delimitar el nexo entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión escolar en el Centro Educativo

“Santa Rosa” del distrito de Namora, en el 2019. Utilizándose como metodología tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, teniendo la muestra de 25 profesores y con el instrumento de cuestionario. En el cual se concluyó que existe un nexo amplio entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión escolar en el centro educativo antes mencionado.

Respecto a las investigaciones a nivel regional, los investigadores Robledo, De la Cruz y Orbegoso (2021), establecen como fin; establecer el vínculo entre el desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Pública de Gestión Privada por Convenio Niño Dios - Niveles Inicial, Primaria y Secundaria – 2020. En cuanto a la metodología es tipo descriptiva con diseño correlacional, la muestra utilizada es de 35 docentes de cada nivel escolar. En relación a los instrumentos se utilizó dos, los cuales son el cuestionario para medir los compromisos de gestión escolar y una ficha para medir el desempeño docente. En la investigación se concluyó el vínculo entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en los tres niveles de la unidad investigada.

Vásquez, Chauca y Medina (2022), el autor señala como fin, establecer si el liderazgo adaptativo y el trabajo remoto predomina en la calidad de gestión escolar de las instituciones educativas de Pallasca-Ancash, 2021, empleando la metodología cuantitativa, la muestra desarrollada es de 29 directores y los instrumentos fueron tres 3 cuestionarios que midieron las tres variables. El cual Concluyó, el liderazgo adaptativo y el trabajo remoto tienen solo una influencia moderada sobre la gestión escolar.

Bejarano (2017), el autor establece como finalidad; describir el nexo entre el compromiso laboral de los trabajadores y la cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Social en la Municipalidad Provincial del Santa en el año 2017, señalando como metodología descriptivo correccional, la muestra estuvo conformada por 65 trabajadores y el instrumento es un cuestionario de acuerdo a las variables y se concluyó que en efecto el nexo sólido entre las variables investigadas de la Municipalidad antes citada, reflejando que a una óptima cultura organizacional un óptimo compromiso laboral

Desde sus inicios, la gestión escolar era asumida como una función primordialmente administrativa que centralizaba las acciones en el director, en el

desarrollo de documentos de gestión que exigía el cumplimiento de normas establecidas por el sector de educación. No obstante, a causa del fenómeno de la globalización se está ejerciendo mucha mayor presión en la modificación de los sistemas educativos.

Estas reformas están direccionadas a mejorar y contribuir con la calidad de la educación y con la creación de un sistema educativo que sea capaz de competir con otros similares.

Por lo que se entiende a la gestión escolar como “grupo de procesos tanto administrativos, como estratégicos en base al liderazgo que tiene como finalidad alcanzar el desarrollo óptimo e integral de los educandos, garantizándose el acceso a la educación desde su inicio hasta la culminación”. (MINEDU, 2021)

Asimismo, Barba et al. (2021) señala que son “acciones desarrolladas por los que dirigen considerables espacios organizacionales considerado un todo en donde se integra conocimientos, acciones, eficacia, ética y administración en los procesos aplicados que conllevan al perfeccionamiento constante de las prácticas educativas, así como fortalecen la exploración en la institución, la explotación de aprendizajes y a la innovación de futuros diseños duraderos como parte de un proceso sistemático”. Siendo estas acciones realizadas en el ámbito educativo por el director.

Por ello los directivos que poseen un apto perfil de liderazgo son capaces de construir relaciones personales respetuosas, comprometidas y motivadas con el resto del personal educativo (Hickman, 2017). De ello se desprende la necesidad que el directivo cuente con liderazgo, que son aquellas aptitudes y capacidades que permitirán direccionar sus acciones, funciones y personal con mayor efectividad en aras de contribuir con ello en la calidad de educación que se les brinda a los educandos.

En ideas de Conteras (2019), al abordar lo relacionado a liderazgo dentro de las instituciones educativas, resulta importante que para desarrollar una buena gestión escolar, que valore como mecanismo de gestión la adecuada influencia y acertada dirección para optimizar el desempeño funcional en la institución para hacer que la toma de decisiones sea el resultado de un trabajo de equipo, priorizando las necesidades de la institución educativa, en la que se requiere la aplicación de una moderna y eficiente gestión escolar.

Tener la capacidad de autoorganización en la Institución, permite que el director distribuya a la comunidad educativa de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, en las diferentes funciones de gestión, como también resulta necesario que si bien las acciones son direccionadas en base a normas establecidas por el Ministerio de Educación estas deben ser adaptadas a la realidad de cada Institución educativa, considerando sus necesidades y valorando sus fortalezas.

Según García-Arauz (2016), la gestión escolar, se aplica con modelo educativo que viabilice posible evolución, que encamine la transformación del perfil de un directivo tradicional para convertirlo en un agente educativo innovador que, de desempeño con herramientas de comunicación para afianzar la interacción con su entorno laboral, fortaleciendo en la institución educativa los recursos pedagógicos y organizativos.

Considerándolo también como un componente decisivo para el desempeño de los docentes, al ser el directivo quien distribuye sus funciones de gestión en la plana docente, creando en ellos compromisos que serán asumidos de acuerdo a sus capacidades, con oportunidades de mejora, los cuales hará que sientan más identificados con la Institución.

En palabras de Sverdlick et al. (2018) la gestión escolar es vista como una construcción colectiva y contingente que cuentan los miembros de la escuela y en donde encuentran su posibilidad de integración y su ámbito de existencia.

La gestión escolar abarca cuatro dimensiones esenciales, que son el medio de acción que utiliza la gestión escolar para establecer sus actuaciones y prioridades con finalidad de brindar una educación de calidad.

Cabe señalar que cada institución tiene sus propias características y formas de realizar sus procesos, sin embargo, se deben buscar ciertas similitudes en la práctica que hagan más factible su desarrollo. La gestión de una institución debe contemplar estas cuatro dimensiones para ser considerada eficiente y exitosa, que son las siguientes:

La primera es la dimensión estratégica, por medio del cual se va a generar una posición evidente y distribuida de propósitos y fines educativos de la Institución, proponiendo objetivos y metas en aras de mejorar el servicio educativo. Siendo la finalidad de esta dimensión; lograr un panorama global de recursos, oportunidades

y necesidades de la comunidad educativa, siendo el principal criterio en esta dimensión el desarrollo óptimo de los estudiantes.

La segunda es la dimensión administrativa, relacionadas a las acciones de soporte que fortalecen las condiciones de gestión en la institución y posibilita que se realicen de forma más continua y eficaz las tareas pedagógicas, comunitarias y estratégicas. Siendo una dimensión muy necesaria para cumplir con los fines de las instituciones.

La tercera es la dimensión pedagógica, respecto a las actividades y recursos educativos que se utiliza para garantizar los aprendizajes. Se considera como el eje central de la institución ya que implica la enseñanza y los procesos de aprendizaje en los estudiantes que será realizados por el docente, asimismo en la actualidad se adiciona el acompañamiento a cada estudiante y a su familia. Con la finalidad de garantizar una atención oportuna a los educandos, de acuerdo con sus necesidades, características e intereses

La última es la dimensión comunitaria, orientada a una adecuada convivencia escolar en donde se rechaza cualquier forma de discriminación y violencia, para ello se deben buscar aliados estratégicos en el acompañamiento socioafectivo y cognitivo, en donde se vea involucrada la familia, fortaleciendo los factores protectores y reduciendo los factores de peligro, considerando una línea de acción preventiva, formativa y promoción, prevaleciendo en todo momento una visión inclusiva que aprecie la diversidad. Todo ello permitirá un desarrollo integral de los educandos.

En cuanto a los compromisos de Gestión Escolar, “son considerados aquellos patrones que tienen como finalidad operacionalizar y convertir, de forma estable, la gestión escolar considerando su definición, dimensiones y propósitos en base a los indicadores y determinadas prácticas”. (MINEDU, 2021)

Cabe señalar que son 5 los compromisos y son los siguientes:

El desarrollo integral de los educandos, que se llevará a cabo en los monitoreos de acuerdo a las competencias y estándares de aprendizaje, establecidos en Currículo Nacional para cada ciclo, en aras de un desarrollo integral que abarque lo personal, cognitivo y socioafectivo.

Egreso de los educandos al Sistema educativo nacional hasta el final de su educación, para ello es necesario un monitoreo y seguimiento para conocer su permanencia y culminación.

Condiciones operativas orientadas al soporte del servicio educativo ofrecido por la IE, por medio del cual se realizan actividades que buscan la educación se brinde en las óptimas condiciones, según el nivel, la modalidad o ciclo y modelo educativo, que además contemplen medidas de seguridad, acceso, accesibilidad y funcionalidad que se realicen con el equipo mobiliario adecuado para el desarrollo óptimo de los alumnos.

Práctica pedagógica dirigida al éxito de aprendizajes, relacionándolo con ejecutar prácticas y estrategias encaminadas al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje; considerando las competencias y niveles de aprendizaje, valorando las capacidades, intereses, características y necesidades de cada estudiante, brindándole una educación oportuna e inclusiva.

En relación al bienestar escolar implica que fomenten el desarrollo óptimo e integral de los educandos estableciéndose prácticas de convivencia escolar en un ambiente idóneo, requiriendo el acompañamiento cognitivo y socioafectivo de los docentes hacia los educandos, la promoción de intervención de toda la comunidad educativa y el fortalecimiento de una educación inclusiva.

Finalmente, por medio de la gestión escolar como se mencionó en líneas anteriores, el directivo debe incluir a toda la comunidad educativa en los documentos de gestión para ello serán creados comités, que formarán parte los docentes y padres de familia.

Respecto a los comités de Gestión, “son aquellos responsables de realizar las prácticas propuestas, en donde cada miembro representa un área en específico que deben realizar funciones relacionadas con competencias y responsabilidades específicas”. (MINEDU, 2021)

Cabe señalar que son tres los comités y son los siguientes:

Comité de gestión de condiciones operativas, encargados de realizar la matrícula, tomar la asistencia de educandos y docentes de la institución, el brindar apoyo en circunstancias de peligro, conservación de la Institución, la participación en arreglar la institución, el inventario y el reparto de bienes y recursos educativos, entre otras.

Comité de gestión pedagógica, orientadas a promover capacitaciones en los docentes, reúne funciones y competencias referente al trabajo colegiado, el monitoreo y acompañamiento de la práctica docente, entre otras.

Comité de gestión del bienestar, genera espacios y acciones para el acompañamiento socioafectivo y cognitivo, la participación de los padres de familia la elaboración de documentos de gestión, la participación de los alumnos y docentes en un ambiente democrático, promociona una educación inclusiva; en donde se valore la diversidad, previniendo situaciones de discriminación o conflicto, entre otras.

Ahora bien, en cuanto a la llamada cultura organizacional, Vásquez (2016) señala que es estudiada como aquellas creencias, valores y supuestos que los miembros de una organización tienen en similitud, teniendo en consideración que la misma tiene un significativo efecto sobre las actitudes de estos miembros. Por consiguiente, las instituciones, en aras de una calidad educativa, deben contar con un ambiente idóneo, donde cada uno de sus miembros, tenga la oportunidad de convivir, desarrollando sus habilidades y potencializar las mismas, debiendo ejecutarse respetando la cultura, tolerancia, ideas y una comunicación asertiva, en busca de un fin común.

En palabras de Rivera et al. (2018)“son impalpables sus fundamentos, es decir engloban los valores, normas, creencias, que solo se logra demostrar su influencia en la organización por medio de sus miembros, estableciendo que, la cultura organizacional es un influyente en el comportamiento y desenvolvimiento de los que conforman la organización”.

Entendiéndose entonces como un conjunto de valores y principios que cuenta cada miembro dentro de una institución, el cual lo permite sentirse más identificado con determinados miembros de la organización que cuentan con su mismo tipo de cultura organizacional, sin embargo; en el transcurso del desarrollo de esta se pueden incorporando hasta lograr que se forme una sola cultura organizacional dentro de la Institución u organización.

Piñeyro, (2020) plantea que lo que da forma a la cultura organizacional son las respuestas aprendidas que se dan de manera repetida frente a los problemas de subsistencia en el medio externo y de integración en el medio interno.

Asimismo, cabe señalar que la cultura organizacional es un concepto clave en la gestión contemporánea. La noción misma de cultura alude a un fenómeno complejo, multidimensional y holístico. El fenómeno de la cultura organizacional no es nuevo en la gestión, pero el abordaje para entender aquellos factores que repercuten en el éxito de la corporación, de los miembros y del servicio de calidad, cobra relevancia, especialmente en lo que respecta a la gestión escolar.

Los autores (Farfán & Reyes, 2017), argumentan, que dentro de la cultura organizacional, están considerados los directivos, personal docente, las normas, los niveles de decisión y los gestores educativos y sus factores que están vinculados en la “forma” particular de interactuar en la institución educativa, la definición de sus objetivos y de su identidad institucional y la formulación de manera colectiva de diseñar su estructura y ambiente de aprendizaje, considerando los vínculos con la comunidad, en la que está situada.

Es por ello que los empleados representan el recurso más significativo de cualquier organización sin fines de lucro, especialmente cuando se trata de la gestión escolar. La escuela es, condicionalmente hablando, un organismo vivo. Los mismos métodos de educación no siempre son efectivos, al igual que los mismos enfoques para la motivación de los empleados no son efectivos. Los docentes dependen del tiempo de prestación del servicio y su servicio es un desempeño que depende de varios factores, como la cultura escolar, el clima, la identidad y la reputación. La satisfacción de los empleados, la identidad de los docentes, la percepción de la sociedad y la cultura organizacional son elementos importantes de una gestión escolar exitosa. El fenómeno de la cultura organizacional permite a la dirección influir, formar y conducirlo hacia los objetivos de la organización. (Jukić, 2021)

Así también Marmoah et al. (2017) la formación de la cultura escolar está influenciada por muchos factores, entre los cuales se encuentran los profesores entusiastas en enseñanza y dominio de la materia con todo modelo de aprendizaje, y de las demás partes acatando las normas, disciplinas, actitudes y el estilo de liderazgo escolar. El director tiene que ser capaz implantar, modernizar y aumentar el valor psíquico, moral, y físico característico de la escuela, proporcionando un modelo en actitud, acción y comportamiento (pág. 77).

Es así que, en palabras de Torres (2022) la naturaleza única de las escuelas como organizaciones presenta un claro desafío a los modelos teóricos y conceptuales de

cultura organizacional diseñados en referencia a los negocios. En lugar de simplemente transponer sin criterio modelos de un campo a otro, debemos probar otras formas de adaptarlos a la realidad de la escuela y ver a la cultura organizacional como una cuestión globalizadora, elástica, interdisciplinar y multinivel. (pág. 12)

Cabe destacar, que todo lo antes mencionado hace referencia a la cultura organizacional dentro de un contexto de surgimiento y desarrollo a nivel global. No obstante, es pertinente ahora abordar este tema desde la perspectiva del ámbito educativo, para lo cual es necesario identificar “a las instituciones educativas como un tipo particular de organizaciones” (Andrade & Portalanza, 2015).

Es así que la formación de la cultura organizacional en el sector de educación está influenciada por muchos factores, entre los cuales se encuentran los profesores entusiastas en enseñanza y dominio de la materia con todo modelo de aprendizaje, y de las demás partes acatando las normas, disciplinas, actitudes y el estilo de liderazgo escolar. El director tiene que ser capaz de implantar, modernizar y aumentar el valor psíquico, moral, y físico característico de la escuela, proporcionando un modelo en actitud, acción y comportamiento. (Afandi, 2018)

En cuanto a los tipos de cultura organizacional, la primera se define como el sistema autoritario coercitivo, su primordial particularidad es que los directivos tienen escasa confianza en sus subalternos, y muy pocas veces los incluyen en el desarrollo de toma de decisiones.

El segundo se designa el sistema autoritario benevolente, y se distingue porque los directivos dan mandatos, sin embargo, los empleados tienen independencia para comentar sobre ellas, se da cierta transigencia, dentro de ciertos términos establecidos y se premian los logros conseguidos, a pesar de que las actitudes de los directivos son benevolentes hacia los trabajadores, estos son prudentes para dirigirse a ellos.

Al tercero se le denomina sistema consultivo, en donde establecen logros desde la dirección, las cuales son debatidas con los trabajadores quienes se encuentran autorizados para determinar sus propias elecciones sobre la forma en la que realizan sus trabajos, conllevando a que las decisiones más importantes sean tomadas en grupo.

La última es el sistema más flexible llamado el participativo, y se diferencia porque los trabajadores tienen la completa confianza con los directivos y la toma de decisiones puede ser de cualquiera de ellos, siendo un entorno jerárquico más amigable y se distingue por el alto grado de confianza.

Respecto a los niveles, según la tesis de Schein citado por Pujol et al. (2018) existen tres niveles, el primero guarda relación con los artefactos, considerándose como aquellos elementos tangibles y visibles dentro de la cultura, por ejemplo; el espacio físico en donde se desarrolla el trabajo, el uso de la tecnología, aquellos códigos de vestimenta preestablecidos, patrones de comportamiento, etc.

El segundo nivel hace referencia a los valores dentro de la organización que direccionan el comportamiento de los miembros.

Siendo el tercer y último nivel, que está conformado por las llamadas presunciones básicas subyacente, que consiste en aquellos comportamientos de las personas de una u otra forma y por razones que desconocen y que, posiblemente, nunca ha sido de su cuestionamiento, es decir aspectos personales que al relacionarse con otros las encuentran similares. (Pujol & Mariana, 2018)

En cuanto a la dimensiones para la cultura organización se ha considerado las siguientes:

La primera la identidad Organizacional, que en palabras de Whetten citado por Pujol (2018) “significa la capacidad colectiva y compartida comúnmente por ciertos atributos más resaltantes, perdurables y distintivos de una organización” (pág. 69). Ochoa et al. (2014) señala que, son los atributos de una organización y sus integrantes se sienten identificados, consideran importantes y han permanecido en la organización con el paso del tiempo.

Refiriéndose a lo que sus miembros perciben, piensan y sienten acerca de ella y sobre aquellos aspectos más resaltantes, por ende, es la primera dimensión ya que es el punto de partida en una Institución, en donde al involucrar a todo el personal estos se sentirse identificados con ella permitiéndoles contribuir con sus fines, logrando con ello el crecimiento de la Institución, por ende, el de la educación.

En ideas de García et al. (2018), para fomentar el desarrollo de esta dimensión, es necesario iniciar con la identificación de las actividades propias que exige el modelo educativo a implementar, valorándose los recursos pedagógicos, las didácticas, planeamiento de conocimiento científico en el quehacer diario de la función escolar;

para luego establecer la relación del trabajo colaborativo con las interrelaciones, en el que debe estar considerado el personal que labora en la institución, que demuestre compromiso voluntad de contribuir con la gestión escolar, impulsando desde la dirección la identidad institucional.

Los autores Gonzales et al. (2018) encuentran su definición partiendo de estas tres características: la primera son puntos de respuesta a cualidades propias de la organización, siendo entonces la esencia de la misma y la principal. La segunda involucra otros puntos que dan respuesta a sus características y que permite que se distinga de otras. La última responde a aquellas características que demuestran cierto grado de igualdad y continuidad con el pasar del tiempo.

La segunda dimensión son los valores Organizacionales, que según Barrios (2018) “aquellas que facilitan el desarrollo del talento humano, creando sentido de integración, cohesión y pertenencia” (pág. 221)

En ese orden de ideas Carrero (2019), señala que “los valores organizacionales tienen como finalidad introducir cambios en el comportamiento de las personas con la finalidad de mejorar su actuar y visión de la vida; como también en el fortalecimiento de la salud y manejo emocional, que, en conjunto con los valores éticos, conllevan a un alto nivel de transformación en la globalidad en la vida de las personas”. (pág. 357)

Considerando a los valores organizacionales un aspecto relevante dentro de la investigación por lo que forma parte de una de las dimensiones al ser necesaria su aplicación en Instituciones Educativas, ya que son la unificación de valores individuales de cada miembro que la conforma y que en conjunto conllevan a la integración, representado así a la de toda la Institución, la cual permite que se cada miembro se sienta identificado y valorado.

Finalmente se consideró a las relaciones interpersonales, en palabras de Teixidó y Capell citado por Pérez et al. (2020) “aquel trato y comunicación que se establece entre los individuos a lo largo de un proceso recíproco por medio del cual se valoran los comportamientos de los otros y se forman opiniones acerca de ellos”.

Según Ramírez et al. (2022) son desempeños colectivos que se dan con reciprocidad entre dos o más integrantes de un mismo entorno y que se puede ir dando durante todas las etapas de la vida y que son elementos que permiten construir nuestra personalidad

Asimismo, según Huancoco et al. (2020) los vínculos entre las personas, van influenciando en el desempeño laboral de todo colaborador; y representan un riesgo la optimización del servicio y la obtención de los objetivos de la institución; lo que evidencia que los valores llegan a influenciar de manera significativa en empoderamiento de las relaciones interpersonales, que se puede reflejar en los resultados que busca la institución.

Vargas y Cruz citado por Sucari et al. (2019) los que asumen que el reconocimiento de la labor cooperativa o de grupo, fomenta la interacción con instrumentos de comunicación y liderazgo, impulsan la generación de un clima organizacional agradable y de tranquilidad para el desempeño de la función docente con condiciones recíprocas, de confianza y seguridad. En ese sentido, la presente investigación registró componentes están muy relacionados para lograr los objetivos que tienen diferentes instituciones.

Enfocando el concepto al ámbito educativo, resulta también un aspecto importante para ser considerado como parte de la última dimensión, dado a que las relaciones interpersonales representan en las instituciones las interacciones entre los miembros que permiten el desenvolvimiento de estos en óptimas condiciones y que al realizar sus funciones pedagógicas y sociales correspondientes sean realizadas en un correcto clima laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

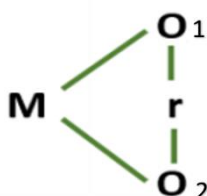
La investigación materia de análisis, conforme a su finalidad es de tipo básica por la contribución a la gestión escolar y a la cultura organizacional, con enfoque cuantitativo, utiliza la selección y estudio de datos como respuesta a la interrogante planteada en la investigación y acreditar la hipótesis establecida, utilizando la estadística y el conteo; confiando en las mediciones numéricas para conocer exactamente patrones de comportamientos en una determinada población. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

En cuanto a su diseño es de tipo no experimental ya que el estudio que se realiza se fundamenta sólo en el análisis del fenómeno sin ocasionar daños o alterar el contexto.

Cabe mencionar que por diseño de investigación se entiende según Sánchez et al. citado por Arias (2021) es el “modelo adoptado por el estudiador para establecer en las variables de la investigación un control”. (pág. 73)

Además, es del tipo transversal ya que la recolección de datos se limita al año 2022 sin comprender otros años. Asimismo, es de diseño correlacional, en aras de medir las dos variables y establecer una relación estadística entre ambas, a lo que conocemos como correlación.

Conforme a este diseño, representado así:



Dónde:

M = Muestra de estudio conformada por los Docentes

O1 = Observación de la V1: Gestión escolar

r = Relación entre las variables Gestión escolar y Cultura Organizacional

O2 = Observación de la V 2: Cultura organización

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión Escolar: Es un proceso sistemático que se encuentra dirigido a la consolidación de las escuelas y sus retos, con la finalidad de progresar en los procesos directivos, pedagógicos, administrativos y educativos; conservando la autonomía institucional, para que con ello se responda acorde a las necesidades educativas de la escuela. (Mineducación - República de Colombia, 2022)

Variable 2: Cultura Organizacional: Es considerada un modelo, en el que se aplica valores compartidos, que representa herramienta válida para la institución, que construye desde su percepción, una estrategia de interacción con una sólida estructura que acciona con mecanismos viables de desempeño laboral y de control para garantizar un mejor rendimiento y producción institucional (Yopan, Palmero, & Santos, 2020)

Definición Operacional

Variable 1: Es el resultado de la aplicación del cuestionario de gestión escolar en sus dimensiones estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Variable 2: Es el nivel alcanzado en la aplicación del cuestionario de Cultura Organizacional en las dimensiones identidad organizacional, valores organizacionales y relaciones interpersonales.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Gestión Escolar	Estratégica	Participación de la comunidad educativa	Ordinal
		Toma de decisiones	
		Calidad educativa	
	Administrativa	Documentos de gestión	
		Distribución de materiales	
		Actividades complementarias	
	Pedagógica	Logros de aprendizaje	
		Acompañamiento pedagógico	
		Experiencias de aprendizaje	
	Comunitaria	Convivencia escolar	
		Apoyo socioemocional	
		Atención a la diversidad	
	V2. Cultura organizacional	Identidad organizacional	
Identificación con la Institución			
Pacto con la misión y visión			
Valores organizacionales		Práctica de valores	
		Actitud organizacional	
		Identidad Cultural	
Relaciones interpersonales		Clima organizacional	
		Habilidades blandas	
		Liderazgo compartido	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población, según Mejía citado por Arias (2021) “es la totalidad de integrantes del estudio, el cual se encuentra delimitado por el investigador conforme a lo que se formule en el estudio”. (pág. 113)

Cabe señalar dentro de las investigaciones la existencia tanto de población finita como la de infinita, en cuanto a la primera se presenta cuando se tiene conocimiento de la cantidad de sujetos o individuos que conforman la población y la segunda hace referencia a no contar con el dato exacto respecto de la cantidad de sujetos de la población, o consistiendo también la denominación para aquellas que cuentan con más de cien mil individuos que la conforman.

En cuanto, a la investigación materia de análisis la población está delimitada en razón al planteamiento del problema y considerando el criterio de exclusión, nos centraremos en la comunidad educativa de la IE N°89017 de Casma, 2022. Por ende, la población se encuentra conformada por 30 docentes de la Institución educativa.

La muestra, en ideas de Hernández et al. (2018) “se le considera a un subgrupo correspondiente a una parte significativa del total de la población, cabe señalar que los datos obtenidos serán correspondientes a la muestra y la población se determina considerando la problemática materia de investigación”.

Cabe señalar que la muestra se encuentra dividida en tipos tales como: Las probabilísticas siendo un subgrupo de población con aquellos elementos que gozan de idéntica probabilidad elegida y las no probabilísticas que son aquellas que se eligen debido a que tienen aspectos comunes y aquella elección se encuentra relacionada con las características significativas que el investigador busca con su estudio.

La investigación está conformada por miembros de la comunidad educativa (30 docentes). Sin embargo, el número de componentes muestrales en la investigación es igual al número de componentes de la población, conformando en una población censal por lo que no es necesario realizar la estrategia del muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2020) las técnicas de recolección de datos hacen referencia a procedimientos de actuaciones particulares y concretas que serán desarrolladas de acuerdo al método de investigación utilizado. (pág. 52)

Asimismo, Piza et al. (2019) refiere que las técnicas son las herramientas utilizadas para recopilarlos, en la generalidad de ellas, cada una utiliza una gran variedad de herramientas.

En nuestra investigación la técnica utilizada es el cuestionario que en palabras de Sánchez (2022) consisten en un grupo de preguntas que miden una o más variables que han sido establecidas en la investigación. Las preguntas establecidas pueden ser abiertas o cerradas y su aplicación puede ser realizada por medio de llamada telefónica, internet y de manera personal.

Para diseñar los instrumentos empleados en la recolección de datos se investigó información relacionada a las variables materia de estudio y se revisaron instrumentos de similares investigaciones. Dentro de ellos, se seleccionaron dos cuestionarios de opinión, los cuales fueron adaptados por el investigador.

La Escala de medición de Gestión escolar, es un cuestionario de tipo Likert, que pretende medir la opinión de los docentes de la Institución N°89017 de Casma, en términos de grado de percepción y de aceptación a la afirmación que se presenta. Consta de 24 ítems de los cuales han sido distribuidos en las dimensiones Estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Este instrumento permitirá identificar el grado de aceptación o rechazo que tienen los maestros sobre la Gestión escolar, las opciones de respuestas se encuentran en la siguiente escala: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Los resultados estadísticos obtenidos permitirán conocer el nivel en que se encuentra la variable Gestión escolar y sus dimensiones.

La Escala de medición de Cultura organizacional es un cuestionario de tipo Likert, formulado con la intención de recoger la información sobre la opinión que tienen los maestros de la Institución N°89017 de Casma sobre la cultura organizacional que perciben. Consta de 24 ítems de los cuales han sido distribuidos en las dimensiones Identidad organizacional, valores organizacionales y relaciones interpersonales.

Este instrumento recogerá el grado de aceptación o rechazo que poseen los maestros sobre la cultura organizacional y sus dimensiones, las opciones de respuestas se encuentran en la siguiente escala: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Los resultados estadísticos obtenidos permitirán conocer el nivel en que se encuentra la variable Cultura organizacional y sus dimensiones.

Hernández, et al (2014) refieren que: “La validez de un instrumento se denota si el mismo en realidad mide lo que debe medir, y en cuanto a la confiabilidad se establece al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

Para validar los cuestionarios sobre Gestión escolar y cultura organizacional que fueron aplicados a los maestros de la Institución N°89017 se realizó la prueba de juicio de expertos, la cual consiste en la evaluación del instrumento por tres expertos en Administración y Gestión Educativa así mismo conocedores de la investigación científica.

Se evaluó la confiabilidad del presente proyecto a través del Alfa de Cronbach, para lo cual los cuestionarios se sometieron a evaluaciones estadísticas para analizar la consistencia interna de los resultados. Finalmente, si el coeficiente es cercano a 1 y superior a 0.8, entonces se tendrá una alta confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

En cuanto a los procedimientos que se desarrollaron para la recolección de datos tuvieron como inicio la presentación de la carta emitida por la jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo el cual fue recepcionado en mesa de partes de la IE N°89017, Casma, 2022; por medio del cual se presenta al investigador y a la investigación a realizarse, y se requiere de su autorización para realizar la aplicación de los instrumentos utilizados para la recolección de datos. Con motivo de la aceptación expresa a la solicitud enviada, se realizaron coordinaciones con la directora y docentes de la Institución para realizar una reunión de orientación en relación a los instrumentos que se van a aplicar, la confidencialidad de las respuestas, el anonimato del encuestado y sobre la forma que serán utilizados para su desarrollo.

Los instrumentos fueron aplicados de forma virtual por medio de Google formulario, que contenía los dos cuestionarios, siendo uno de ellos el de Gestión escolar y el otro de cultura organizacional, iniciando con las indicaciones y precedentemente los ítems, de 24 preguntas con alternativas como: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. El link de acceso al cuestionario fue enviado a cada uno de los docentes de la Institución, concediéndole el tiempo de 20 min por los dos cuestionarios. Al finalizar fueron recepcionados por Google formulario en el correo perteneciente a la investigadora.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos por medio de los instrumentos aplicados en la investigación realizada, fueron transportados a una base de datos digitado y organizado por una unidad muestral, dimensión e ítems, requiriendo el programa Microsoft Excel Versión Windows 10 Pro. Se utilizó la estadística descriptiva para estructurar y realizar el tratamiento estadístico de los datos recogidos empleando tablas de frecuencias y gráficos de barras mediante el programa informático IBM SPSS Statistic 25.0.

Para la verificación de la prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial, con la finalidad de establecer si existe relación entre las variables aplicando la prueba de correlación de r de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

La investigación realizada ha cumplido con los principios éticos que se requiere. En donde prima el respeto a la dignidad de la persona humana, siendo que los miembros que formaron parte de la investigación, participaron en forma voluntaria y con la información correspondiente sobre los fines de la investigación, a fin de evitar afectaciones en los encuestados, prevaleció la confidencialidad acordada con las partes, cabe resaltar que cada una de sus respuestas fueron valoradas en igualdad de condiciones ya que cada una aporta con la investigación.

Asimismo, los datos e información obtenidos durante la investigación, fueron utilizados en consideración a la transparencia y honestidad, sin alterar o falsear la información obtenida.

Finalmente, en el proceso de la investigación se mantuvo el principio de originalidad, respetando los derechos de autor y citando cada referencia utilizada.

IV. RESULTADOS

Se muestran los resultados del procesamiento de datos obtenidos del estudio de los instrumentos relacionados a la recolección de información denominados escala de medición de gestión escolar y escala de medición de cultura organizacional para determinar la relación entre ambas variables. Utilizando los datos recopilados se diseñó una base de datos, aplicándose la prueba de normalidad de Shapiro-Wild ya que se contó con una determinada muestra de estudio menor a 50 unidades muestrales. El coeficiente de normalidad evidenció una distribución normal en los datos presentados, motivo por el cual se requirió de la prueba correlación paramétrica r de Pearson. Habiéndose procesado los datos recolectados en tablas de frecuencia, tablas cruzadas se desarrollaron por medio de hojas de cálculo Microsoft Excel Profesional Plus 2016 y la aplicación IBM SPSS Statistics Versión 25. Siendo lo siguiente:

Respecto al objetivo general

Tabla 1

Tabla de contingencia entre Gestión Escolar y Cultura Organizacional.

			V2. Cultura Organizacional				Total
			Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy adecuado	
V1. Gestión Escolar	Inadecuado	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Poco Adecuado	Recuento	1	3	2	0	6
		% del total	3,3%	10,0%	6,7%	0,0%	20,0%
	Adecuado	Recuento	0	1	13	0	14
		% del total	0,0%	3,3%	43,3%	0,0%	46,7%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	30,0%
	Total	Recuento	2	4	15	9	30
		% del total	6,7%	13,3%	50,0%	30,0%	100,0%

Interpretación

La tabla 1 evidencia la contingencia entre gestión escolar y cultura organizacional en la IE N°89017 de Casma. Observándose que, la mayoría de los maestros encuestados (43,3%) perciben que tanto la gestión escolar como la cultura organizacional se desarrolla en un nivel adecuado. Además, el (30,0%) consideran que son muy adecuado y un (10,0%) señalan que son poco adecuado.

Prueba de hipótesis

Tabla 2

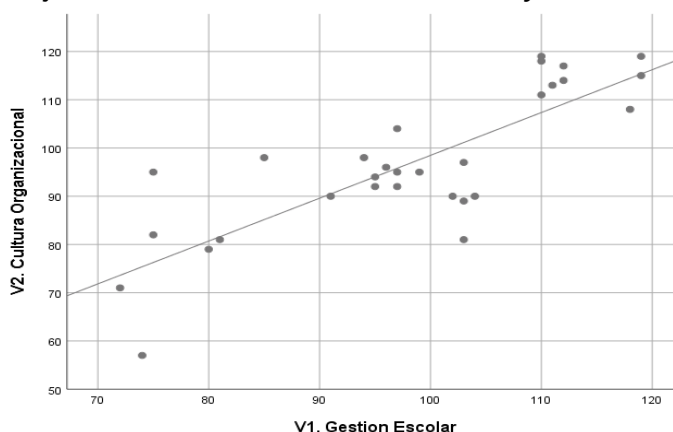
Relación entre la gestión escolar y cultura organizacional.

		V2. Cultura Organizacional
V1. Gestión Escolar	Correlación de Pearson	,813**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Figura 1

Dispersión con ajuste de línea de Gestión Escolar y Cultura Organizacional



Interpretación

En la tabla 2 de los datos obtenidos se observa una correlación directa alta y estadísticamente significativa entre la gestión escolar y la cultura organizacional ($r=0,813$, $p=0,000$) en la IE N°89017 de Casma, Ancash, en el año 2022. Esto nos hace referencia que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión escolar, aumentará o disminuirá los niveles de cultura organizacional.

Siendo los resultados confirmados de manera gráfica con la Figura 1, la cual muestra en la gestión escolar y cultura organizacional el grado de asociación lineal, observándose la tendencia de los puntos respecto a la línea diagonal.

En cuanto al primer objetivo específico:

Tabla 3

Nivel de Gestión escolar.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	3%
Poco adecuado	6	20%
Adecuado	14	47%
Muy adecuado	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación

La Tabla 3 muestra desde el criterio de los docentes de la IE 89017 en cuanto a la gestión escolar, observándose que, el 47% de los encuestados considera que el nivel de gestión escolar es adecuado; además, el 30% lo considera muy adecuada, a la vez el 20% señala que se encuentra en un nivel poco adecuado y el 3 % de los docentes encuestados señala que la gestión escolar es inadecuada.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de Gestión escolar.*

Nivel	Estratégica		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Inadecuado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Poco adecuado	4	13%	3	10%	6	20%	3	10%
Adecuado	14	47%	15	50%	16	53%	19	63%
Muy adecuado	12	40%	12	40%	8	27%	8	27%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación

La Tabla 4 muestra el nivel de las dimensiones de gestión escolar en la IE N°89017, Casma, 2022. Según el criterio del mayor número de los docentes materia de encuesta, el (47%) señala que la dimensión estratégica de la gestión escolar se encuentra en un nivel adecuado, el (40%) indica que se encuentra en un nivel muy adecuado, sin embargo el 13 % refiere que es poco adecuado; en cuanto a la dimensión administrativa el (50%) señala encontrarla en un nivel adecuado, el (40%) indica que se encuentra en un nivel muy adecuado y el (10%) en poco adecuado, respecto a la dimensión pedagógica el (53%) señala que es adecuado, el (27%) indica que se encuentra en un nivel muy adecuado y el 20% poco adecuado; finalmente, en relación a la dimensión comunitaria el (63%) señala que encuentra en un nivel adecuado, el (27%) indica que se encuentra en un nivel muy adecuado y el (10%) en un nivel poco adecuado. Es de menester señalar que ninguno de los docentes encuestados considera inadecuado las dimensiones señaladas para la gestión escolar.

En relación al segundo objetivo específico:

Tabla 5

Nivel de la cultura organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	7%
Poco adecuado	4	13%
Adecuado	15	50%
Muy adecuado	9	30%
	30	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación

La Tabla 5 muestra la opinión de los docentes de la IE N°89017 respecto a la cultura organizacional, en ella se observa que, el 50% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel adecuado; asimismo, el 30% lo considera muy adecuado, un 13 % señala que es poco adecuado y el 7% establece como inadecuado la cultura organizacional.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de Cultura Organizacional.*

Nivel	Identidad Organizacional		Valores Organizacionales		Relaciones Interpersonales	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Inadecuado	0	0%	0	0%	0	0%
Poco adecuado	3	10%	3	10%	3	10%
Adecuado	16	53%	18	60%	16	53%
Muy adecuado	11	37%	9	30%	11	37%
	30	100%	30	100%	30	100%

Interpretación

La Tabla 6 muestra el nivel de las dimensiones de cultura organizacional en la IE N°89017, de Casma, en el año 2022. Según el criterio del mayor número de los docentes materia de encuesta, el (53%) señala que la dimensión identidad organizacional de la cultura organizacional se encuentra en un nivel adecuado, el (37%) indica que se encuentra en un nivel muy adecuado sin embargo, el (10 %) refiere que es poco adecuado; en cuanto a la dimensión valores organizacionales el (60%) señala encontrarla en un nivel adecuado, el (30%) indica que se encuentra en un nivel muy adecuado y el 10% en poco adecuado, respecto a la dimensión relaciones interpersonales el (53%) señala que es adecuado, el (37%) indica que se encuentra en un nivel muy adecuado y el (10%) lo considera en un nivel poco adecuado. Es de menester señalar que ninguno de los docentes encuestados considera inadecuado las dimensiones señaladas para la cultura organizacional.

Respecto al tercer objetivo específico:

Tabla 7

Tabla de contingencia entre Gestión Escolar e Identidad Organizacional.

			D1. Identidad Organizacional			Total	
			Poco Adecuado	Adecuado	Muy adecuado		
V1. Gestión Escolar	Inadecuado	Recuento	1	0	0	1	
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	
	Poco Adecuado	Recuento	2	3	1	6	
		% del total	6,7%	10,0%	3,3%	20,0%	
	Adecuado	Recuento	0	13	1	14	
		% del total	0,0%	43,3%	3,3%	46,7%	
	Muy adecuado	Recuento	0	0	9	9	
		% del total	0,0%	0,0%	30,0%	30,0%	
			Recuento	3	16	11	30
	Total		% del total	10,0%	53,3%	36,7%	100,0%

Interpretación

La tabla 7 muestra la contingencia entre gestión escolar e identidad organizacional en la IE N°89017 de Casma, el año 2022. Se observa que, desde la perspectiva de los maestros encuestados, el (43,3%) manifiestan que tanto la gestión escolar como la identidad organizacional, se encuentran en un nivel adecuado, como también el (30,0%) las consideran en un nivel muy adecuado, el (10,0%) refieren que se encuentran en un nivel poco adecuado y finalmente el (3,3%) señalan que la gestión escolar como la identidad organizacional se encuentran en el nivel inadecuado.

Prueba de hipótesis

Tabla 8

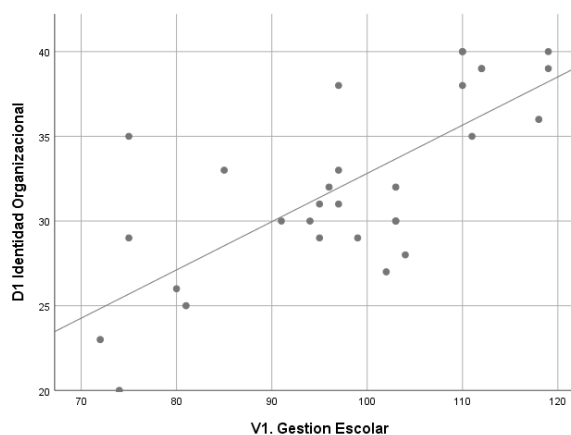
Relación entre la gestión escolar y la identidad organizacional.

		D1. Identidad Organizacional
V1. Gestión Escolar	Correlación de Pearson	,734**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Figura 2

Dispersión con ajuste de línea de gestión escolar e identidad organizacional



Interpretación

De los datos obtenidos podemos señalar que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión escolar e identidad organizacional ($r=0,734$, $p=0,000$) en la IE N°89017, Casma, 2022. De ello se infiere que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión escolar, aumentará o disminuirá los niveles de identidad organizacional.

Siendo los resultados confirmados de manera gráfica con la Figura 2, la cual muestra en la gestión escolar e identidad organizacional el grado de asociación lineal, observándose la tendencia de los puntos respecto a la línea diagonal.

En relación al cuarto objetivo específico:

Tabla 9

Tabla de contingencia entre gestión escolar y valores organizacionales.

		D2. Valores Organizacionales			Total		
		Poco Adecuado	Adecuado	Muy adecuado			
V1. Gestión Escolar	Inadecuado	Recuento	1	0	0	1	
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	
	Poco Adecuado	Recuento	2	4	0	6	
		% del total	6,7%	13,3%	0,0%	20,0%	
	Adecuado	Recuento	0	14	0	14	
		% del total	0,0%	46,7%	0,0%	46,7%	
	Muy adecuado	Recuento	0	0	9	9	
		% del total	0,0%	0,0%	30,0%	30,0%	
	Total		Recuento	3	18	9	30
			% del total	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%

Interpretación

La tabla 9 muestra la contingencia entre gestión escolar y los valores organizacionales en la IE N°89017 de Casma, el año 2022. Se observa que, desde la perspectiva de los maestros encuestados, el (46,7%) manifiestan que tanto la gestión escolar como los valores organizacionales, se encuentran en un nivel adecuado, como también el (30,0%) las consideran en un nivel muy adecuado, el (13,3%) refieren que se encuentran en un nivel poco adecuado y finalmente el (3,3%) señalan que la gestión escolar como los valores organizacionales se encuentran en el nivel inadecuado.

Prueba de hipótesis

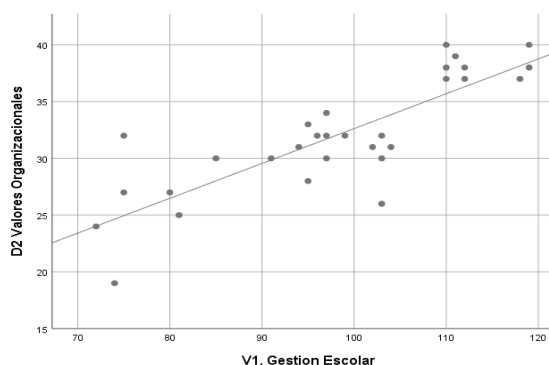
Tabla 10

Relación entre la gestión escolar y valores organizacionales.

		D2. Valores Organizacionales
V1. Gestión Escolar	Correlación de Pearson	,828**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

Figura 3

Dispersión con ajuste de línea de gestión escolar y valores organizacionales



Interpretación

De los datos obtenidos podemos señalar que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión escolar y valores organizacionales ($r=0,828$, $p=0,000$) en la IEN°89017, Casma, 2022. De ello se infiere que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión escolar, aumentará o disminuirá los niveles de valores organizacionales.

Siendo los resultados confirmados de manera gráfica con la Figura 3, la cual muestra en la gestión escolar y valores organizacionales el grado de asociación lineal, observándose la tendencia de los puntos respecto a la línea diagonal.

Finalmente, de acuerdo al quinto objetivo específico:

Tabla 11

Tabla de contingencia entre gestión escolar y relaciones interpersonales.

		D3. Relaciones Interpersonales				Total
		Poco Adecuado	Adecuado	Muy adecuado		
V1. Gestión Escolar	Inadecuado	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Poco Adecuado	Recuento	1	4	1	6
		% del total	3,3%	13,3%	3,3%	20,0%
	Adecuado	Recuento	1	12	1	14
		% del total	3,3%	40,0%	3,3%	46,7%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	30,0%	30,0%
	Total	Recuento	3	16	11	30
		% del total	10,0%	53,3%	36,7%	100,0%

Interpretación

La tabla 11 muestra la contingencia entre gestión escolar y las relaciones interpersonales en la IE N°89017 de Casma, el año 2022. Se observa que, desde el criterio de los docentes encuestados, el (40,0%) manifiestan que tanto la gestión escolar como las relaciones interpersonales, se encuentran en un nivel adecuado, como también el (30,0%) las consideran en un nivel muy adecuado y el (13,3%) refieren que se encuentran en un nivel poco adecuado.

Prueba de hipótesis

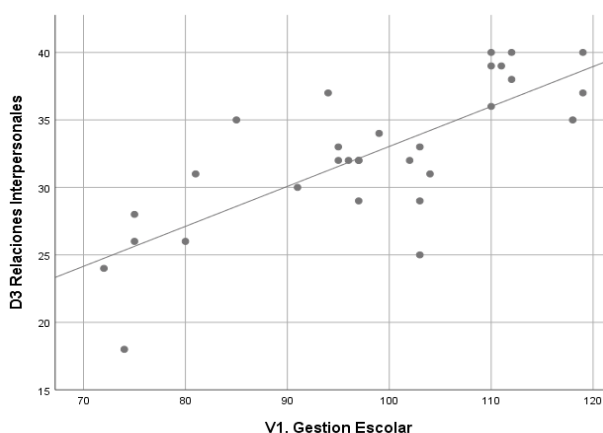
Tabla 12

Relación entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales.

		D2. Relaciones Interpersonales
V1. Gestión Escolar	Correlación de Pearson	,767**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

Figura 4

Dispersión con ajuste de línea de gestión escolar y relaciones interpersonales



Interpretación

De los datos obtenidos podemos señalar que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión escolar y las relaciones interpersonales ($r=0,767$, $p=0,000$) en la IE N°89017, Casma, 2022. De ello se infiere que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión escolar, aumentará o disminuirá los niveles de relaciones interpersonales.

Siendo los resultados confirmados de manera gráfica con la Figura 4, la cual muestra en la gestión escolar y relaciones interpersonales el grado de asociación lineal, observándose la tendencia de los puntos respecto a la línea diagonal.

V. DISCUSIÓN

Tras la realización del presente estudio y la obtención de resultados, así como de un vasto análisis crítico efectuado teniendo en cuenta toda la base teórica recopilada y los antecedentes sobre la materia de esta investigación. A continuación, se expone la discusión de resultados en concordancia con los objetivos planteados para este estudio:

En cuanto al objetivo general, se tiene que desde el punto de vista de los maestros encuestados se estableció un valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,813$ y un p -valor = 0,000. Lo que permite afirmar que las dimensiones de la estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria de la gestión escolar se relacionan de forma directa, fuerte y significativa con la cultura organizacional en la Institución educativa investigada, esto es que, contribuirán a una adecuada identidad organizacional, valores organizacionales y valores interpersonales. Acorde a ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma la existencia de una relación significativa entre la gestión escolar y la cultura organizacional en la Institución N° 89017 de Casma.

Los resultados son confirmados por Miranda (2018), quien concluye en su investigación que existe una relación muy alta y significativa, entre las variables gestión pedagógica y la cultura organizacional en la I.E. N°1150 de Lima. En ese orden de ideas se entiende por gestión escolar según Sverdlick et al. (2018) es vista como una construcción colectiva y contingente que tiene que tiene en la escuela su posibilidad y su ámbito de existencia.

Asimismo, identificamos que la cultura organizacional, Vásquez (2016) “es investigado como las afirmaciones, recursos y posibles integrantes de una organización que se asemejan, valorando que la misma organización reconoce un resultado significativo, respecto a las actitudes de estos mismos miembros

Realizando un análisis de estas argumentaciones no cabe duda que entre las figuras estudiadas existe una relación proporcional. Por lo tanto, la gestión escolar mejora cuando se involucra y desarrolla la cultura organizacional dentro de la institución educativa, ya que esta última figura además de incorporar a los docentes en la elaboración de los documentos de gestión, toma en consideración sus

capacidades, habilidades y relaciones interpersonales, lo cual permite el fortalecimiento de la identidad organizacional de la Institución.

Acerca del primer objetivo específico, que versa sobre la identificación de la gestión escolar dentro de la Institución considerando los nuevos lineamientos establecidos por el MINEDU, se obtiene de manera general que según la mayoría (47%) de los docentes de la IE 89017 el nivel de gestión escolar es adecuado y el (30%) lo considera muy adecuado, mientras la minoría (3%) lo considera como inadecuado. En esta misma línea, se pone en evidencia la percepción de los encuestados acerca de las dimensiones de gestión escolar. Siendo que la mayor parte de ellos manifiesta que el nivel de su dimensión estratégica el (47%) se encuentra en un nivel adecuado y un (40%) en un nivel muy adecuado, así también la segunda dimensión administrativa el (50%) la considera en un nivel adecuado y el (40%) en un nivel muy adecuado, además respecto a la tercera dimensión pedagógica el (53%) establece que está en un nivel adecuado y el (27%) la considera en un nivel muy adecuado, finalmente, la dimensión comunitaria el (63%) señala encontrarla en un nivel adecuado y el (27%) en un nivel muy adecuado, donde cabe destacar que ninguno señaló encontrarla en un nivel inadecuado a ninguna de las dimensiones antes mencionadas.

En su investigación Morales (2017) encargó la implementación dentro de su desempeño organizacional, funciones basadas en las dimensiones de la gestión escolar que este orientadas en el fortalecimiento de sus recursos y mecanismos para optimizar la calidad educativa, debido a que se había identificado que, con la no aplicación de las dimensiones de sus propios resultados, estos no son tomados en cuenta

Lo mencionado por el autor es un claro ejemplo de la necesidad de aplicar las dimensiones de la gestión escolar en las Instituciones ya que son factores determinantes para el correcto desarrollo del servicio educativo que se brinda, tal y como lo señalan los resultados de nuestra investigación.

Asimismo, según García-Arauz (2016) la gestión escolar, se implementa para viabilizar la aplicación de innovaciones administrativas y pedagógicas para fomentar una transformación en el perfil de un director con actitudes tradicionales por la de un director innovador que lidere una gestión escolar con adecuados

mecanismos de comunicación y modelos de interacción colectivo, que fortalezca las herramientas pedagógicas y organizativas

Es por ello que resulta tan necesario la aplicación de una adecuada gestión escolar en las Instituciones con la finalidad de generar el los directivos cambios que le permitan direccionar sus acciones con liderazgo y ello permita lograr el desarrollo de la Institución, dado a que se incorporaría a toda la comunidad educativa. Sin embargo, en la Institución investigada aún existe un pequeño porcentaje que lo considera inadecuado por lo que se debe seguir persistiendo con su mejoramiento con la finalidad de encontrar uniformidad en las apreciaciones de los docentes.

Por su parte, en el segundo objetivo específico dirigido a la identificación de la cultura organizacional en la institución materia de estudio, los encuestados manifiestan en su mayoría el (50%) que el nivel de cultura organizacional existente en la Institución Educativa N° 89017 es adecuado y el (30%) lo considera en un nivel muy adecuado, frente a una minoría (7%) que lo cataloga como inadecuado. Mientras que, en cuanto a las dimensiones de esta figura, los docentes perciben también de forma mayoritaria que el nivel de identidad organizacional el (53%) se encuentra en un nivel adecuado y el (37%) en un nivel muy adecuado, respecto a la segunda dimensión de valores organizacionales el (60%) señala que es adecuado y el (30%) muy adecuado, finalmente respecto a la dimensión de relaciones interpersonales el (53%) hace referencia que está en un nivel adecuado y el (37%) lo señala como muy adecuado, frente a una nulidad porcentual que lo consideraría como inadecuado.

El autor Miranda (2018), señala en su investigación titulada “La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución “Abraham Zea Carreón”. Cercado de Lima, 2018” indicando que un 66,7% de maestros encuestados consideran que se encuentra la cultura organizacional en un nivel alto en la Institución antes mencionada, el cual obtiene resultados positivos al igual que nuestra investigación demostrando que el correcto desarrollo de la cultura organizacional en las Instituciones logra que en sus miembros se fortalezcan las relaciones interpersonales.

En contraposición Gonzáles (2016), al concluir su investigación refiere que con los datos obtenidos estadísticamente no existe relación entre la cultura organizacional

y la innovación en las instituciones educativas , sin embargo, consideramos necesario el fortalecimiento de la cultura organizacional en los centros educativos materia de investigación ya que si es influyente y determinante en los proyectos de innovación que se planteen en la instituciones, tal y como sucede en la presente investigación realizada, en donde al existir un correcto desarrollo de la cultura organizacional, en donde todos los miembros se sientan identificados con la Institución y sus fines, estableciendo un solo núcleo que es aportado por valores de cada uno, se logra que se cumpla con los fines de la Institución como también con los proyectos e innovaciones que se plantean como grupo, ya que el objetivo se unifica y se consolida con el aporte de todos.

Los autores (Farfán & Reyes, 2017) refieren que, el espacio de la cultura organizacional, se basa en el rol del directivo, plana docente, normas, y los niveles de toma de decisiones; además de estar considerados los agentes educativos y los criterios adoptados para la desempeñar de manera particular las funciones que les corresponde dentro de la escuela, y desde luego, el asumir los objetivos institucionales articulándolos con la identidad de estos para su institución; con lo que se afianza un adecuado modelo de ambiente de aprendizaje, según la comunidad en la que se sitúa. Este punto de vista confirma también nuestros resultados ya que el alto porcentaje en el nivel de adecuado en cuanto a la gestión escolar, se debe a que existe una buena relación en los miembros de la Institución investigada al incorporarlos en actividades pedagógicas como sociales generando un ambiente óptimo de trabajo.

Sobre el tercer objetivo específico acerca de establecer la correlación entre la gestión escolar e identidad organizacional en la Institución Educativa N° 89017, los maestros encuestados manifiestan con un porcentaje mayoritario (43,3%) que tanto la gestión escolar como la identidad organizacional, se encuentran en un nivel adecuado, como también el (30%) lo considera en un nivel muy adecuado y en contraste solo un 3,3% lo señala como inadecuado.

A su vez, se determinó un valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,734$ y un $p\text{-valor} = 0,00$. De lo cual es correcto señalar la existencia de una correlación directa y significativa con un grado de asociación lineal entre la gestión

escolar y la identidad organizacional, afirmación que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación.

En ideas de García et al. (2018), para ejecutar esta dimensión, se determina las actividades propias de la función docente, que se basan en pedagogía, recursos didácticos, planeamiento de comprensión científica y los vínculos del trabajo colaborativo y la interacción de quienes coinciden con la intención y dirección institucional para viabilizar los procesos escolares, valorándose la identidad de la institución

En relación a ello se planteó las interrogantes donde el porcentaje más alto se encuentra en el nivel adecuado, lo cual confirma nuestra investigación al apreciar que el docente se siente identidad con la Institución en la que labora cuando se le involucra en todas las actividades de gestión pedagógicas y sociales, lo cual le permite también contribuir con ella. Sin embargo, aún existe un pequeño porcentaje que lo considera inadecuado por lo que aún el directivo no logra generar la identidad en todos los docentes.

En lo concerniente al cuarto objetivo específico de determinar la relación entre la gestión escolar y los valores organizacionales en la Institución estudiada, la perspectiva docente considera en un (46,7%) que tanto la gestión escolar como los valores organizacionales se encuentran en un nivel adecuado, asimismo el (30%) lo considera en un nivel muy adecuado, mientras que el (3,3%) considera que su nivel es poco adecuado.

Con un valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,828$ y un p -valor = 0,00, se puede precisar que existe una correlación directa y significativa con un grado de asociación lineal entre la gestión escolar y los valores organizacionales, resultado que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación.

En palabras de Carrero (2019), “los valores organizacionales tienen como finalidad introducir cambios en el comportamiento de las personas con la finalidad de mejorar su actuar y visión de la vida; como también en el fortalecimiento de la salud y manejo emocional, que, en conjunto con los valores éticos, conlleven a un alto nivel de transformación en la globalidad en la vida de las personas”.

La mencionada alegación confirma los datos obtenidos por nuestra investigación al establecerse un alto porcentaje en la relación de los valores organizacionales con la gestión escolar ya que esta se desarrolla adecuadamente considerando los valores de cada uno de los miembros que al complementarse permiten el éxito de la Institución.

Finalmente, acerca del quinto objetivo específico de establecer la relación entre la gestión escolar y relaciones interpersonales en la Institución Educativa N° 89017, se observa que el criterio docente cataloga en un (40%) que tanto la gestión escolar como las relaciones interpersonales poseen un nivel adecuado, asimismo el (30%) lo establecen como muy adecuado y solo un (3,3%) lo encuentran en un nivel poco adecuado.

Ostentando un valor del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,767$ y un p-valor = 0,00, se puede precisar que existe una correlación directa y significativa con un grado de asociación lineal entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales, resultado que conlleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación.

Según Huancco et al. (2020) los vínculos entre las personas, van influenciando en el desempeño laboral de todo colaborador; y representan un riesgo la optimización del servicio y la obtención de los objetivos de la institución; lo que evidencia que los valores llegan a influenciar de manera significativa en empoderamiento de las relaciones interpersonales, que se puede reflejar en los resultados que busca la institución.

Ello concuerda con los resultados obtenidos en este objetivo ya que su relación se evidencia al establecer una estrecha relación en los docentes genera un ambiente óptimo para el desarrollo de diversas actividades académicas como de gestión en donde es el director quien la dirección, pero son los docentes quienes la ejecutan y la complementan por ende la relación debe estar enfocada y fortalecida para que se pueda desarrollar en las óptimas condiciones.

Todo lo antes mencionado engloba la directriz en el establecimiento y cumplimiento de sus fines como organización y reflejarán la esencia de su comunidad educativa, por lo que se encuentra íntimamente relacionado a la gestión escolar.

De esta manera, los resultados obtenidos producto del presente estudio ponen en evidencia no sólo la relación proporcional e indiscutible entre las figuras de gestión escolar y cultura organizacional, sino que también su relevancia en la correcta e íntegra implementación de ambas figuras, abarcando todas sus dimensiones y lo que cada una de ellas implica en las instituciones educativas. Todos los componentes referidos crean el ambiente propicio para generar un verdadero sentido de pertenencia y compromiso en cada uno de los individuos que conforman la comunidad educativa, y a su vez una mejora significativa en la calidad de las instituciones, y por ende de la educación.

VI. CONCLUSIONES

Del desarrollo de la presente investigación es posible concluir:

Primera: Existe una relación directa, significativa y proporcional entre la gestión escolar escolar y la cultura organizacional en la IE N°89017, Casma, 2022; desde el punto de vista de los maestros encuestados, se determinó un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,813$ y un p -valor = 0,000; lo que quiere decir que al aumentar o disminuir los niveles de gestión escolar, aumentarán o disminuirán los niveles de cultura organizacional en forma equivalente.

Segunda: La gestión escolar que se desempeña en la IE N°89017, Casma, 2022; según el criterio de los docentes, se encuentra en el nivel adecuado el (47%) y el (30%) lo señala como muy adecuado; además, refieren que las dimensiones estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria se ejercen en el nivel adecuado y muy adecuado.

Tercera: La cultura organizacional que se ejerce en la IE N°89017, Casma, 2022; según la perspectiva de los maestros, se encuentra en el nivel adecuado el (50%) y el (30%) lo establece como muy adecuado; asimismo, señalan que las dimensiones identidad organizacional, valores organizacionales y relaciones interpersonales se desarrollan en el nivel adecuado y muy adecuado.

Cuarta: Existe en la IE N°89017, Casma 2022; una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión escolar e identidad organizacional; según el criterio de los maestros encuestados, se estableció un coeficiente de correlación de Pearson $r=0.734$ y un p -valor=0.000 <0.05; es decir que al aumentar o disminuir los niveles de gestión escolar, aumentarán o disminuirán los niveles de identidad organizacional en forma equivalente.

Quinta: Existe en la IE N°89017, Casma, 2022; una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión escolar y valores

organizacionales; desde la perspectiva de los docentes encuestados, se determinó un coeficiente de correlación de Pearson $r=0.828$ y un p-valor=0.000; lo que quiere decir que al aumentar o disminuir los niveles de gestión escolar, aumentarán o disminuirán los niveles de valores organizacionales en forma equivalente.

Sexta: Existe en la IE N°89017, Casma, 2022; una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión escolar y las relaciones interpersonales; según el punto de vista de los maestros encuestados, se estableció un coeficiente de correlación de Pearson $r=0.767$ y un p-valor =0.000; es decir que al aumentar o disminuir los niveles de gestión escolar, aumentarán o disminuirán los niveles de relaciones interpersonales en forma equivalente.

VII. RECOMENDACIONES

- El director de la IE N°89017 de Casma, tiene que implementar más actividades que involucren la participación activa de los docentes en la toma de decisiones tanto pedagógicas como administrativas, para continuar fortaleciendo la gestión escolar y con ello se cumpla con los objetivos de la Institución.

- El director debe realizar talleres de reflexión con la plana docente para reforzar la cultura organizacional de la Institución, teniendo en consideración los temas referentes a la identidad organizacional, valores organizacionales y a las relaciones interpersonales, con la finalidad de construir un adecuado ambiente laboral que involucre las capacidades y fortalezas de todos sus miembros.

- El director debe reconocer el esfuerzo y logros de los docentes, empleando cartas de felicitación y agradecimiento, que tendrán como fin motivarlos, contribuyendo con ello, a fortalecer la identidad organizacional de la Institución.

- Los docentes deben comprometerse a seguir actualizándose en temas pedagógicos y administrativos, que les permita participar con conocimientos óptimos en los fines Institucionales que serán direccionados por el director.

- El director y docentes deben presentar disponibilidad y respeto ante la opinión de todos los miembros de la Institución en los talleres de reflexión que les permita seguir fortaleciendo las relaciones interpersonales con la finalidad de que todos se encuentren comprometidos e identificados con la Institución.

REFERENCIAS

- Afandi, R. (2018). School Culture Shaping through School-Based Management: School Culture as the Basis of character Building [Formación de la cultura escolar a través de la gestión basada en la escuela: la cultura escolar como base de la formación del carácter]. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 125, 264-267. Obtenido de <https://www.atlantis-press.com/article/25890886.pdf>
- Andrade, J., & Portalanza, A. (2015). Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo. Guayaquil: Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2296/1/Maestrante%20Ing.%20Jazm%C3%ADn%20Andrade%20Guti%C3%A9rrez%20-%20Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n%20-%20Revisi%C3%B3n%20de%20la%20literatura%20acerca%20de%20la%20Cultura%20Organiza~1.pdf>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa: enfoques consulting eirl. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Barba, L. &. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Educare*, 25(1), 284-309. Obtenido de <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462/1399>
- Barrios, R. (2018). Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. *Revista Cientific*, 3(9), 214-232. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/236/203
- Carrero, Y. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Revista Cientific*, 4(14), 347-366. Obtenido de http://indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/408/538
- Contreras, B. (2019). Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas: Perspectiva de Análisis. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 52-68. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14\(1\)52-68.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14(1)52-68.pdf)
- ESCALE. (18 de DICIEMBRE de 2021). Estadística de la calidad educativa (escale). Obtenido de estadística de la calidad educativa (escale): <http://escale.minedu.gob.pe/censo-escolar-eol/>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>

- García, F., Juárez, S., & Lorenzo, S. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*, 206-216. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- García-Arauz, J. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Revista científica dominio de las ciencias*, 269-279. Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/166-673-1-PB.pdf>
- García-Cauchá, H. (2021). Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas. *Revista Educación*, 45(2), 1-14. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n2/2215-2644-edu-45-02-00123.pdf>
- González, J. (2016). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira. Manizales: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/57678/10027389.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales-Miranda, D., & Uribe, B. (2018). Proceso metodológico y construcción de un sistema categorial de una investigación sobre identidad organizacional. *Psicoperspectivas*, 1-15. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v17n3/0718-6924-psicop-17-03-143.pdf>
- Gutiérrez, J. (2015). Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo. Guayaquil: Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Obtenido de <http://201.159.223.2/handle/123456789/2296>
- Hanco, B., & Vilca, L. (2020). "Procesos de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Unidad De Gestión Educativa Local de Yunguyo". *Innova Shimnambo*, 2(2). Obtenido de <http://revista.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION/article/view/39/32>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. *Sexta edición*. México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S. &. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hickman, K. (2017). A qualitative study on educational leadership styles and teacher morale [Un estudio cualitativo sobre estilo de liderazgo educativo y moral docente] [Doctoral thesis, Carson-Newman University]. Carson-Newman

- University. Obtenido de https://classic.cn.edu/libraries/tiny_mce/tiny_mce/plugins/filemanager/files/Dissertations/Dissertations2017/Hickman_Final.pdf
- Jukić, D. (2021). The importance of Organizational Culture in School Management [La importancia de la cultura organizacional en la gestión escolar]. *26th International Scientific Conference: Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 34-41. Obtenido de <https://sm.ef.uns.ac.rs/index.php/proceedings/article/view/122/230>
- Marmoah, S., Yamin, M., Taridi, M., & Denmar, D. (2017). The Management of School Culture [La gestión de la cultura escolar]. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication (TOJDAC)*, 77-88. Obtenido de http://www.tojdac.org/tojdac/VOLUME7-APRLSPCL_files/tojdac_v070ASE107.pdf
- Martínez, F. (2018). Reflexiones sobre las políticas educativas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLVIII(2), 71-96. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/270/27057946004/html/#redalyc_27057946004_ref19
- MINEDU. (19 de Abril de 2021). *Gestión escolar de Instituciones Educativas públicas de educación básica*. obtenido de oficio múltiple n°013-2021-minedu/vmgi-dreim-ugel.05-app-epp: https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4_21abril2021_OM_013_APP_GESTION_ESCOLAR_IIEE.pdf
- Mineducación - República de Colombia. (05 de 05 de 2022). *Adelante maestros a la vanguardia rectores*. Obtenido de Adelante maestros a la vanguardia rectores: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20escolar%20en%20los,la%20autonom%C3%ADa%20institucional%2C%20para%20as%C3%AD>
- Miranda, R. (2018). La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa “Abraham Zea Carreón”. *Cercado de Lima, 2018*. Lima: Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22513>
- Miranda, R. (2018). La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa “Abraham Zea Carreón”. *Cercado de Lima, 2018*. Lima: Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo.
- Morales, F. (2017). Gestión escolar y calidad de servicio en la Intitución Educativa N° 0393, nivel primaria, de la ciudad de Juanjui, año 2016. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12872/morales_af.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ochoa, S. (2014). Identidad Organizacional: Una revisión teórica. En S. & Ochoa, *Identidad, Estrategia y Desempeño Organizacional. Una aproximación*

- teórico-práctica al estudio de las PYMES* (págs. 19-31). México: ITSON-ITESCA. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/322277308_Identidad_Estrategia_y_Desempeno_Organizacional_Una_aproximacion_teorico-practica_al_estudio_de_las_PYMES
- Panta, M. (2019). *Liderazgo y cultura organizacional de los docentes de la escuela profesional de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Barranca en el año 2018*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3082/Mar%20Susy%20Panta%20Meza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, D., Ochoa, C., & Chaverra, B. (2020). Las Relaciones Interpersonales en la clase de educación física. El Caso De Un Grupo De Estudiantes De Medellín. *Lúdica pedagógica*, 31, 53-62. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27889/1/BeatrizChaverra_2020_EstudiodeCasoEducaci%3%b3nF%3%adsica.pdf
- Piñeyro, R. (2020). Identidad organizacional Conceptualización y análisis. *INAP - Instituto Nacional de la Administración Pública*, 7-33. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_14_0.pdf
- Piza, N., & Amaiquema, F. &. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Pujol, L., & Mariana, F. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollode una metodología para su estudio en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior* , IX(26), 64-86. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v9n26/2007-2872-ries-9-26-64.pdf>
- Ramírez, J., & Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 2(3), 17-34. Obtenido de <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/113/351>
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Núvan, & I. & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 39(22), 27. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Robledo, D., & De La Cruz, O. &. (2021). Desempeño docente y compromisos de gestión escolar en docentes de una institución educativa de Chimbote, 2020. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Obtenido de http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1814/1/019203469D_019203846B_M_2021.pdf

- Romero, S. (2019). Cultura Organizacional y Desempeño En Los Docentes De Una Institución Educativa En Ventanilla – Callao. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6a38dbd-e233-4867-b0bd-48f6b1b17022/content>
- Sanchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 38-39. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/download/7928/8457/>
- Saullo, M. (2018). La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión. *Buenos Aires: Universidad Austral*. Obtenido de <https://riu.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/829/Saullo%20CMCristina.TESIS%20MAESTR%C3%8DA%202018.pdf?sequence=1>
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 157-171. Obtenido de <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24/43>
- Sverdlick, R., Bloch, M., & Sánchez, M. (2018). La complejidad de la gestión escolar. *Noveduc gestión*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ith0EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=gestion+escolar+&ots=qumaAt3tR7&sig=uGhBc-6HAm82FHjaF0JANxeSxa8#v=onepage&q&f=false>
- Torres, L. (2022). School Organizational Culture and Leadership: Theoretical Trends and New Analytical Proposals [Cultura Organizacional Escolar y Liderazgo: Tendencias Teóricas y Nuevas Propuestas Analíticas]. *Education Sciences*, 12(254), 15. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2227-7102/12/4/254/pdf>
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Entrevista en investigación cualitativa*. Vol. 65 No. 2, 329-332. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Troncoso, P. (2019). Cultura organizacional y condiciones de mejora educativa en establecimientos particulares subvencionados de la Región de Ñuble. Talca: Universidad de Talca. Obtenido de <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12057/3/20190174.pdf>
- Universidad Americana De Europa. (11 de Mayo de 2022). *UNADE*. Obtenido de UNADE: <https://unade.edu.mx/cultura-organizacional/>
- Valenzuela, C. (2018). “Cultura organizacional e innovación en instituciones de educación superior en el noroeste de México”. *Mexico: Instituto tecnológico de Sonora*. Obtenido de

https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/TESIS_Jes%C3%BAs_Vzla.pdf

- Vásquez, J., & Chauca, J. &. (2022). Trabajo remoto y liderazgo adaptativo en la gestión escolar en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14754-14772. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1431>
- Vasquez, O. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. *Entramado* 12. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v12n1/v12n1a06.pdf>
- Velásquez, E. (2017). Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12051/velasquez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vergara, F. (2020). Liderazgo directivo y compromiso de gestión escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20carlos%20%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 89017
"Mariscal Andrés Bello Cáceres"
VILLA HERMOSA – CASMA



"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Casma, 20 de mayo del 2022.

CARTA DE RESPUESTA

Dra. Rosa María Salas Sánchez

JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO UCV CHIMBOTE

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de la Bach. Rosa Isabel Meléndez Alvarado.

Me es grato dirigirme a su digna autoridad para saludarla cordialmente a nombre de la Comunidad Educativa N° 89017 Mariscal Andrés Bello Cáceres del Centro Poblado Villa Hermosa – Casma, a la vez para hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar el desarrollo de la investigación titulada "Gestión escolar y cultura organizacional en la institución educativa N° 89017 de Casma, Ancash, 2022", lo que hago de su conocimiento para los fines pertinentes.

Es propicia la oportunidad para expresarle la muestra de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Ms. L. VILLY GONZÁLES RODRÍGUEZ
DIRECTORA
C.M. 1031456277

Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa N°89017 Mariscal Andrés Bello Cáceres, Villa Hermosa - Casma.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Lidia Nelly Gonzales Rodriguez	DNI: 31656277

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN ESCOLAR Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION N°89017 de Casma, Ancash, 2022.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos ROSA ISABEL MELÉNDEZ ALVARADO	DNI: 32106870

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles
Gestión escolar	“conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo que buscan lograr el desarrollo integral de las y los estudiantes y garantizar su acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa”. (MINEDU, 2021)	Es el nivel obtenido de la aplicación del cuestionario de la gestión escolar, respecto a la estrategia, administrativa, pedagógica y comunitaria.	Estratégica	-Participación de la comunidad educativa. -Toma de decisiones. - Calidad educativa.	TIPO LIKERT	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Administrativa	- Documentos de gestión. - Distribución de materiales. - Actividades complementarias.		
			Pedagógico	- Logros de aprendizaje. - Acompañamiento pedagógico. -Experiencias de aprendizaje.		
			Comunitaria	-Convivencia escolar. -Apoyo socioemocional. -Atención a la diversidad.		

Cultura organizacional	<p>“Las creencias, valores, normas, marcos de referencia no son palpables, solo se logra evidenciar su influencia dentro de la organización a través de sus miembros, determinando de este modo, que la cultura influye en el comportamiento de los integrantes de la organización”. Rivera et al. (2018)</p>	<p>Es el nivel obtenido de la aplicación del cuestionario de cultura organizacional, respecto a la identidad organizacional, valores organizacionales y relaciones interpersonales.</p>	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> -Compromiso con la Institución. -Identificación con la Institución. -Pacto con la misión y visión. 	<p>TIPO LIKERT</p>	<p>1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo</p>
			Valores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> -Practica de valores. -Actitud organizacional. -Identidad Cultural. 		
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> -Clima organizacional. -Habilidades blandas. -Liderazgo compartido. 		

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 1

Instrumento 1.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre la gestión escolar dentro de la institución educativa. Dada la importancia de la misma, es necesario que responda con la máxima sinceridad y responsabilidad.

El cuestionario es tipo de Escala Likert y contiene 24 enunciados, que deseamos saber según su opinión la frecuencia de ocurrencia de cada uno de ellos.

Gracias por tu colaboración.

I. INSTRUCCIONES:

Antes de contestar medite los enunciados y sus respuestas. Sea honesto(a) en sus respuestas. Por favor, no deje preguntas sin contestar. Recuerde no hay respuesta buena o mala. La información que proporcione será solo de conocimiento de la investigadora. Marque con un aspa su respuesta en sólo uno de los recuadros, según crea conveniente.

II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN:

ÍTEMS		OPINIÓN				
N°	A. ESTRATEGICA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	El director motiva a los docentes a participar en la elaboración del diagnóstico de la institución educativa					
2.	El director dirige y orienta la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa					
3.	El director propone estrategias para alcanzar los indicadores proyectado por el Comité de Gestión Escolar.					
4.	El director promueve estratégicamente la participación de la comunidad educativa para la mejora de la Institución.					
5.	El director prioriza la ejecución de los proyectos en función a las necesidades, demandas y a					

	la disponibilidad de los recursos con que cuenta la institución educativa.					
6.	El director hace participe al CONEI en sus actividades correspondientes.					
Valoración						
	B. ADMINISTRATIVA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
7.	La Institución cuenta con el comité de gestión de condiciones operativas					
8.	El comité hace participe al personal de la Institución en las tareas involucradas.					
9.	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.					
10.	El comité de gestión de condiciones operativas participa en el acondicionamiento, inventario y la distribución de materiales y recursos educativos.					
11.	Se cuenta con el acceso y accesibilidad del equipo inmobiliario adecuado para el desarrollo de los aprendizajes.					
12.	El comité de gestión de condiciones operativas provee acciones correspondientes para gestiones de riesgo, tales como extinguidores, dispositivos de seguridad y botiquín.					
Valoración						
	C. PEDAGÓGICA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13.	Se realiza acompañamiento constante al docente.					
14.	El director plantea nuevas estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes					

1 5.	El director estimula a los docentes que presentan proyectos innovadores.					
1 6.	El director organiza jornadas pedagógicas de actualización docente con participación de diversos profesionales sobre temas relevantes.					
1 7.	El comité de gestión pedagógica promueve espacios de interaprendizaje, acompañamiento de la práctica docente en la planificación y adaptación curricular.					
1 8.	El director promueve a los docentes a capacitarse sobre el uso de las TICs.					
Valoración						
	D. COMUNITARIA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1 9.	El director propone retos a los docentes que les motiva mejorar su labor docente en el aula.					
2 0.	Se implementa prácticas que aportan a una convivencia escolar.					
2 1.	El director presta atención a los problemas personales de los docentes y estudiantes.					
2 2.	La comunidad educativa crea espacios de soporte socioemocional como fortalecimiento del desarrollo integral de los estudiantes.					
2 3.	La Institución Educativa se considera inclusiva y respeta la diversidad.					
2 4.	La Institución Educativa cuenta con ambientes aptos para la atención a la diversidad.					
Valoración						

Ficha técnica del Instrumento 1

Evaluación multidimensional de Gestión Escolar

I. Datos Informativos:

- Autor : Decreto Supremo N°06-2021-MINEDU
- Adaptación : Rosa Isabel Meléndez Alvarado
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de la Institución N°89017, Casma.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Rosa Isabel Meléndez Alvarado

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuya finalidad es obtener información sobre la gestión escolar dentro de la institución educativa.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Estratégica	1. Participación de la comunidad educativa	25%	1, 2	1 - 5
	2. Toma de decisiones		3,4	1 - 5
	3. Calidad educativa		5,6	1 - 5
2. Administrativa	4. Documentos de gestión	25%	7, 8	1 - 5
	5. Distribución de materiales		9,10	1 - 5
	6. Actividades complementarias		11,12	1 - 5
3. Pedagógica	7. Logros de aprendizaje	25%	13,14	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	8. Acompañamiento pedagógico		15,16	1-5
	9. Experiencias de aprendizaje		17,18	1 - 5
4. Comunitaria	10. Convivencia escolar	25%	19,20	1 - 5
	11. Apoyo socioemocional		21,22	1 - 5
	12. Atención a la diversidad		23,24	1 - 5
	TOTAL	100%	24 ítems	24-120

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 24	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Estratégica, Administrativa, pedagógica, comunitaria. (6 ítems)

Nivel	Valores
- Inadecuado	6-12
- Poco adecuado	13-19
- Adecuado	20-26
- Muy Adecuado	27-30

5.2. Valoración de la Variable: Gestión Escolar

Nivel	Valores
- Inadecuado	24-72
- Poco adecuado	73-88
- Adecuado	89-104
- Muy Adecuado	105-120

VI. Validez y confiabilidad

Hernández, et al (2014) refieren que: “La validez de un instrumento se refiere si el mismo en realidad mide lo que debe medir, y la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

Para validar el presente cuestionario sobre Gestión escolar que será aplicado a los maestros de la Institución Educativa N°89017 se realizó la prueba de juicio de expertos, la cual consiste en la evaluación del instrumento por tres expertos en Administración y Gestión Educativa así mismo conocedores de la investigación científica.

Se evaluará la confiabilidad del presente proyecto a través del Alfa de Cronbach, el cual el cuestionario se someterá a evaluaciones estadísticas para analizar la consistencia interna de los resultados, mediante la siguiente fórmula que se calcula así:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Si el coeficiente es cercano a 1 y superior a 0.8, entonces se tendrá una alta confiabilidad del instrumento.

Dónde:

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN ECOLAR

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estratégica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El director motiva a los docentes a participar en la elaboración del diagnóstico de la institución educativa	X		X		X		
2	Directo	El director dirige y orienta la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa	X		X		X		
3	Directo	El director propone estrategias para alcanzar los indicadores proyectado por el Comité de Gestión Escolar.	X		X		X		
4	Directo	El director promueve estratégicamente la participación de la comunidad educativa para la mejora de la Institución.	X		X		X		

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

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

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

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

5	Directo	El director prioriza la ejecución de los proyectos en función a las necesidades, demandas y a la disponibilidad de los recursos con que cuenta la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	El director hace participe al CONEI en sus actividades correspondientes.	X		X		X		
Dimensión 2: Administrativa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	La Institución cuenta con el comité de gestión de condiciones operativas	X		X		X		
8	Directo	El comité hace participe al personal de la Institución en las tareas involucradas.	X		X		X		
9	Directo	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	X		X		X		
10	Directo	El comité de gestión de condiciones operativas participa en el	X		X		X		

		acondicionamiento, inventario y la distribución de materiales y recursos educativos.							
11	Directo	Se cuenta con el acceso y accesibilidad del equipo inmobiliario adecuado para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Directo	El comité de gestión de condiciones operativas provee acciones correspondientes para gestiones de riesgo, tales como extinguidores, dispositivos de seguridad y botiquín.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Pedagógica			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	Se realiza acompañamiento o constante al docente.	X		X		X		
14	Directo	El director plantea nuevas estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
15	Directo	El director estimula a los docentes que presentan proyectos innovadores.	X		X		X		

16	Directo	El director organiza jornadas pedagógicas de actualización docente con participación de diversos profesionales sobre temas relevantes.	X		X		X		
17	Directo	El comité de gestión pedagógica promueve espacios de interaprendizaje, acompañamiento o de la práctica docente en la planificación y adaptación curricular.	X		X		X		
18	Directo	El director promueve a los docentes a capacitarse sobre el uso de las TICs.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunitaria			Si	No	Si	No	Si	No	
19	Directo	El director propone retos a los docentes que les motiva mejorar su labor docente en el aula.	X		X		X		
20	Directo	Se implementa prácticas que aportan a una convivencia escolar.	X		X		X		
21	Directo	El director presta atención a los problemas personales de los docentes y estudiantes.	X		X		X		
22	Directo	La comunidad educativa crea	X		X		X		

		espacios de soporte socioemocional como fortalecimiento del desarrollo integral de los estudiantes.							
23	Directo	La Institución Educativa se considera inclusiva y respeta la diversidad.	X		X		X		
24	Directo	La Institución Educativa cuenta con ambientes aptos para la atención a la diversidad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE GESTION ESCOLAR.

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **Jesús Delfina Dávila Reyes**

DNI: 43711487

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad Nacional Del Santa	Ciencia de educación, mención en docencia universitaria e investigación.
02	Segunda especialidad	Universidad Uladech católica	Segunda Especialidad en Educación: Educación Básica Especial con Mención en Retardo Mental

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente Especialista del equipo SAANEE	CEBE 01	2022
02	Docente Especialista del equipo SAANEE	CEBE SEÑOR DE LOS MILAGROS	2021
03	Docente Especialista del equipo SAANEE	CEBE SEÑOR DE LOS MILAGROS	2020

Observaciones:

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



Mg: **Jesús Delfina Dávila Reyes**

Chimbote, 19 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE GESTIÓN ECOLAR

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estratégica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El director motiva a los docentes a participar en la elaboración del diagnóstico de la institución educativa	X		X		X		
2	Directo	El director dirige y orienta la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa	X		X		X		
3	Directo	El director propone estrategias para alcanzar los indicadores proyectado por el Comité de Gestión Escolar.	X		X		X		
4	Directo	El director promueve estratégicamente la participación de la comunidad educativa para la mejora de la Institución.	X		X		X		
5	Directo	El director prioriza la ejecución de los proyectos en	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

		función a las necesidades, demandas y a la disponibilidad de los recursos con que cuenta la institución educativa.							
6	Directo	El director hace participe al CONEI en sus actividades correspondientes.	X		X		X		
Dimensión 2: Administrativa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	La Institución cuenta con el comité de gestión de condiciones operativas	X		X		X		
8	Directo	El comité hace participe al personal de la Institución en las tareas involucradas.	X		X		X		
9	Directo	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	X		X		X		
10	Directo	El comité de gestión de condiciones operativas participa en el acondicionamiento, inventario y la distribución de materiales y	X		X		X		

		recursos educativos.							
11	Directo	Se cuenta con el acceso y accesibilidad del equipo inmobiliario adecuado para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Directo	El comité de gestión de condiciones operativas provee acciones correspondientes para gestiones de riesgo, tales como extinguidores, dispositivos de seguridad y botiquín.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Pedagógica			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	Se realiza acompañamiento constante al docente.	X		X		X		
14	Directo	El director plantea nuevas estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
15	Directo	El director estimula a los docentes que presentan proyectos innovadores.	X		X		X		
16	Directo	El director organiza jornadas pedagógicas de actualización	X		X		X		

		docente con participación de diversos profesionales sobre temas relevantes.							
17	Directo	El comité de gestión pedagógica promueve espacios de interaprendizaje, acompañamiento de la práctica docente en la planificación y adaptación curricular.	X		X		X		
18	Directo	El director promueve a los docentes a capacitarse sobre el uso de las TICs.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunitaria			Si	No	Si	No	Si	No	
19	Directo	El director propone retos a los docentes que les motiva mejorar su labor docente en el aula.	X		X		X		
20	Directo	Se implementa prácticas que aportan a una convivencia escolar.	X		X		X		
21	Directo	El director presta atención a los problemas personales de los docentes y estudiantes.	X		X		X		
22	Directo	La comunidad educativa crea espacios de soporte socioemocional como fortalecimiento	X		X		X		

		del desarrollo integral de los estudiantes.							
23	Directo	La Institución Educativa se considera inclusiva y respeta la diversidad.	X		X		X		
24	Directo	La Institución Educativa cuenta con ambientes aptos para la atención a la diversidad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Talía Liz Mejía Díaz

DNI: 40280526

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Administración de la educación
02	2da especialidad	Universidad Nacional de Tumbes	Investigación y Gestión Educativa

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Especialista de centro de recursos	Ugel Casma	2014-2015
02	Gestor Curricular	Ugel Casma	2018
03	Directora de la I.E. José María Arguedas - Cachipampa	Ugel Casma	2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

I.E. JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

 Mg. Talía Liz Mejía Díaz
 DIRECTORA

Chimbote, 21 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE GESTIÓN ECOLAR

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁷		Relevancia ⁸		Claridad ⁹		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estratégica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El director motiva a los docentes a participar en la elaboración del diagnóstico de la institución educativa	X		X		X		
2	Directo	El director dirige y orienta la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa	X		X		X		
3	Directo	El director propone estrategias para alcanzar los indicadores proyectado por el Comité de Gestión Escolar.	X		X		X		
4	Directo	El director promueve estratégicamente la participación de la comunidad educativa para la mejora de la Institución.	X		X		X		
5	Directo	El director prioriza la ejecución de los proyectos en	X		X		X		

⁷ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁸ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

		función a las necesidades, demandas y a la disponibilidad de los recursos con que cuenta la institución educativa.							
6	Directo	El director hace participe al CONEI en sus actividades correspondientes.	X		X		X		
Dimensión 2: Administrativa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	La Institución cuenta con el comité de gestión de condiciones operativas	X		X		X		
8	Directo	El comité hace participe al personal de la Institución en las tareas involucradas.	X		X		X		
9	Directo	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.	X		X		X		
10	Directo	El comité de gestión de condiciones operativas participa en el acondicionamiento, inventario y la distribución de materiales y	X		X		X		

		recursos educativos.							
11	Directo	Se cuenta con el acceso y accesibilidad del equipo inmobiliario adecuado para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Directo	El comité de gestión de condiciones operativas provee acciones correspondientes para gestiones de riesgo, tales como extinguidores, dispositivos de seguridad y botiquín.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Pedagógica			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	Se realiza acompañamiento constante al docente.	X		X		X		
14	Directo	El director plantea nuevas estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
15	Directo	El director estimula a los docentes que presentan proyectos innovadores.	X		X		X		
16	Directo	El director organiza jornadas pedagógicas de actualización	X		X		X		

		docente con participación de diversos profesionales sobre temas relevantes.							
17	Directo	El comité de gestión pedagógica promueve espacios de interaprendizaje, acompañamiento o de la práctica docente en la planificación y adaptación curricular.	X		X		X		
18	Directo	El director promueve a los docentes a capacitarse sobre el uso de las TICs.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunitaria			Si	No	Si	No	Si	No	
19	Directo	El director propone retos a los docentes que les motiva mejorar su labor docente en el aula.	X		X		X		
20	Directo	Se implementa prácticas que aportan a una convivencia escolar.	X		X		X		
21	Directo	El director presta atención a los problemas personales de los docentes y estudiantes.	X		X		X		
22	Directo	La comunidad educativa crea espacios de soporte socioemocional como fortalecimiento	X		X		X		

		del desarrollo integral de los estudiantes.						
23	Directo	La Institución Educativa se considera inclusiva y respeta la diversidad.	X		X		X	
24	Directo	La Institución Educativa cuenta con ambientes aptos para la atención a la diversidad.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **Luisa Fernanda Ciriaco**

DNI: 31652494

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02	2da Especialidad	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI	Educación Especial: Audición y Lenguaje

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

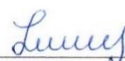
	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	Institución Educativa N° 86121 - Rurashca	2001
02	Directora	Institución Educativa N° 88137 Francisco Bolognesi - Rumipallana	2013-2014
03	Directora	Institución Educativa N°88249 Ramón Castilla – Calavera Grande	2015
	Docente de Aula	Institución Educativa N°88110 Nuestra Señora de Fátima - Buena Vista	2019-2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Mg. Luisa Fernanda Ciriaco

Chimbote, 21 de junio del 2022

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos 2

Instrumento 2.

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre la cultura organizacional dentro de la institución educativa. Dada la importancia de la misma, es necesario que responda con la máxima sinceridad y responsabilidad.

El cuestionario es tipo de Escala Likert y contiene 24 enunciados, que deseamos saber según su opinión la frecuencia de ocurrencia de cada uno de ellos.

Gracias por tu colaboración.

I. INSTRUCCIONES:

Antes de contestar medite los enunciados y sus respuestas. Sea honesto(a) en sus respuestas. Por favor, no deje preguntas sin contestar. Recuerde no hay respuesta buena o mala. La información que proporcione será solo de conocimiento de la investigadora. Marque con un aspa su respuesta en sólo uno de los recuadros, según crea conveniente.

II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN:

ÍTEMS		OPINIÓN				
N°	A. IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Se promueve la participación de los docentes en las diversas actividades Institucionales.					
2.	Se promueve el compromiso de los docentes con los estudiantes respecto a sus aprendizajes.					
3.	Los docentes participan de los logros de la Institución Educativa.					
4.	Los docentes se identifican con las actividades que realiza la Institución					

	y participan activamente de ellas.					
5.	Los docentes proponen proyectos que aportan a los objetivos de la Institución.					
6.	Los docentes gestionan y participan activamente en beneficio de la Institución.					
7.	Los docentes se sienten identificados con la visión y misión de la Institución Educativa.					
8.	Los docentes cumplen con la visión y misión de la Institución Educativa.					
Valoración						
	B. VALORES ORGANIZACIONALES	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9.	Se promueven los valores, tales como: respeto, honestidad, solidaridad, justicia; en la Institución.					
10.	Se han implementado algunas estrategias que se orienten al fortalecimiento de los valores.					
11.	Los docentes se sienten comprometidos con fortalecer los valores colectivos de la Institución Educativa.					
12.	Los docentes tienen buena actitud al escuchar nuevas ideas o aportes en la Institución Educativa					
13.	En los docentes existe dialogo y confianza para poder expresar lo					

	que piensan y sienten.					
14.	Los docentes se sienten orgullos de pertenecer a la Institución.					
15.	Los docentes se sienten identificados con la educación que brinda su Institución.					
16.	Los docentes participan de las actividades cívicas en la Institución.					
Valoración						
	C. RELACIONES INTERPERSONALES	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
17.	Los docentes consideran que las relaciones interpersonales en su organización son propicias para el adecuado desarrollo de su labor docente.					
18.	En la Institución existe un clima organizacional adecuado.					
19.	Existe empatía entre los miembros de la Institución ante situaciones adversas.					
20.	Existe libertad de opinión en las relaciones interpersonales.					
21.	Los docentes respetan su opinión, así no se encuentran de acuerdo y llegan a un consenso.					
22.	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la Institución.					
23.	El director de la I.E promueve el trabajo colaborativo y acepta las					

	propuestas de los docentes.					
24.	El director expresa una actitud innovadora y entusiasta.					
Valoración						

Ficha técnica del Instrumento 2

Evaluación multidimensional de Cultura organizacional

I. Datos Informativos:

- Autora : Sally Estela Romero Gutiérrez
- Adaptación : Rosa Isabel Meléndez Alvarado
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de la Institución N°89017, Casma.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : Tres hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Rosa Isabel Meléndez Alvarado

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuya finalidad es obtener información sobre la cultura organizacional dentro de la institución educativa.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Identidad Organizacional	1. Compromiso con la Institución	33.3%	1, 2,3	1 - 5
	2. Identificación con la Institución		4,5,6	1 - 5
	3. Pacto con la misión y visión		7,8,	1 - 5
2. Valores organizacionales	4. Práctica de valores	33.3%	9,10,11	1 - 5
	5. Actitud organizacional		12,13,14	1 - 5
	6. Identidad cultural		15,16	1 - 5
3. Relaciones interpersonales	7. Clima organizacional		17,18,19	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	8. Habilidades blandas	33.3%	20,21,22	1-5
	9.Liderazgo compartido		23,24	1-5
	TOTAL	100%	24 ítems	24-120

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 24	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Identidad organizacional, Valores organizacionales y relaciones interpersonales. (8 ítems)

Nivel	Valores
- Inadecuado	8-16
- Poco adecuado	17-25
- Adecuado	26-34
- Muy Adecuado	35-40

5.2. Valoración de la Variable: Aprendizaje organizacional

Nivel	Valores
- Inadecuado	24-72
- Poco adecuado	73-88
- Adecuado	89-104
- Muy Adecuado	105-120

VI. Validez y confiabilidad

Hernández, et al (2014) refieren que: “La validez de un instrumento se refiere si el mismo en realidad mide lo que debe medir, y la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

Para validar el presente cuestionario sobre Gestión escolar que será aplicado a los maestros de la Institución Educativa N°89017 se realizó la prueba de juicio de expertos, la cual consiste en la evaluación del instrumento por tres expertos en Administración y Gestión Educativa así mismo conocedores de la investigación científica.

Se evaluará la confiabilidad del presente proyecto a través del Alfa de Cronbach, el cual el cuestionario se someterá a evaluaciones estadísticas para analizar la consistencia interna de los resultados, mediante la siguiente fórmula que se calcula así:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Si el coeficiente es cercano a 1 y superior a 0.8, entonces se tendrá una alta confiabilidad del instrumento.

Dónde:

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹⁰		Relevancia ¹¹		Claridad ¹²		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Identidad organizacional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se promueve la participación de los docentes en las diversas actividades Institucionales.	X		X		X		
2	Directo	Se promueve el compromiso de los docentes con los estudiantes respecto a sus aprendizajes.	X		X		X		
3	Directo	Los docentes participan de los logros de la Institución Educativa.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes se identifican con las actividades que realiza la	X		X		X		

¹⁰ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹¹ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹² **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

		Institución y participan activamente de ellas.							
5	Directo	Los docentes proponen proyectos que aportan a los objetivos de la Institución.	X		X		X		
6	Directo	Los docentes gestionan y participan activamente en beneficio de la Institución.	X		X		X		
7	Directo	Los docentes se sienten identificados con la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Directo	Los docentes cumplen con la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Valores organizacionales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Se promueven los valores, tales como: respeto, honestidad, solidaridad, justicia; en la Institución.	X		X		X		

10	Directo	Se han implementado o algunas estrategias que se orienten al fortalecimiento de los valores.	X		X		X		
11	Directo	Los docentes se sienten comprometidos con fortalecer los valores colectivos de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Directo	Los docentes tienen buena actitud al escuchar nuevas ideas o aportes en la Institución Educativa	X		X		X		
13	Directo	En los docentes existe dialogo y confianza para poder expresar lo que piensan y sienten.	X		X		X		
14	Directo	Los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a la Institución.	X		X		X		
15	Directo	Los docentes se sienten	X		X		X		

		identificados con la educación que brinda su Institución.							
16	Directo	Los docentes participan de las actividades cívicas en la Institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Relaciones interpersonales			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Los docentes consideran que las relaciones interpersonal es en su organización son propicias para el adecuado desarrollo de su labor docente.	X		X		X		
18	Directo	En la Institución existe un clima organizacion al adecuado.	X		X		X		
19	Directo	Existe empatía entre los miembros de la Institución ante situaciones adversas.	X		X		X		
20	Inversa	Existe	X		X		X		

		libertad de opinión en las relaciones interpersonales.							
21	Directo	Los docentes respetan su opinión, así no se encuentren de acuerdo y llegan a un consenso.	X		X		X		
22	Directo	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la Institución.	X		X		X		
23	Directo	El director de la I.E promueve el trabajo colaborativo y acepta las propuestas de los docentes.	X		X		X		
24	Directo	El director expresa una actitud innovadora y entusiasta.	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **Jesús Delfina Dávila Reyes**

DNI: 43711487

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad Nacional Del Santa	Ciencia de educación, mención en docencia universitaria e investigación.
02	Segunda especialidad	Universidad Uladech católica	Segunda Especialidad en Educación: Educación Básica Especial con Mención en Retardo Mental

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente Especialista del equipo SAANEE	CEBE 01	2022
02	Docente Especialista del equipo SAANEE	CEBE SEÑOR DE LOS MILAGROS	2021
03	Docente Especialista del equipo SAANEE	CEBE SEÑOR DE LOS MILAGROS	2020

Observaciones:

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

Mg: **Jesús Delfina Dávila Reyes**

Chimbote, 19 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹³		Relevancia ¹⁴		Claridad ¹⁵		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Identidad organizacional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se promueve la participación de los docentes en las diversas actividades Institucionales.	X		X		X		
2	Directo	Se promueve el compromiso de los docentes con los estudiantes respecto a sus aprendizajes.	X		X		X		
3	Directo	Los docentes participan de los logros de la Institución Educativa.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes se identifican con las actividades que realiza la Institución y participan	X		X		X		

¹³ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹⁴ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹⁵ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

		activamente de ellas.							
5	Directo	Los docentes proponen proyectos que aportan a los objetivos de la Institución.	X		X		X		
6	Directo	Los docentes gestionan y participan activamente en beneficio de la Institución.	X		X		X		
7	Directo	Los docentes se sienten identificados con la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Directo	Los docentes cumplen con la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Valores organizacionales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Se promueven los valores, tales como: respeto, honestidad, solidaridad, justicia; en la Institución.	X		X		X		
10	Directo	Se han implementado algunas	X		X		X		

		estrategias que se orienten al fortalecimiento de los valores.							
11	Directo	Los docentes se sienten comprometidos con fortalecer los valores colectivos de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Directo	Los docentes tienen buena actitud al escuchar nuevas ideas o aportes en la Institución Educativa	X		X		X		
13	Directo	En los docentes existe dialogo y confianza para poder expresar lo que piensan y sienten.	X		X		X		
14	Directo	Los docentes se sienten orgullos de pertenecer a la Institución.	X		X		X		
15	Directo	Los docentes se sienten identificados con la educación	X		X		X		

		que brinda su Institución.							
16	Directo	Los docentes participan de las actividades cívicas en la Institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Relaciones interpersonales			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Los docentes consideran que las relaciones interpersonales en su organización son propicias para el adecuado desarrollo de su labor docente.	X		X		X		
18	Directo	En la Institución existe un clima organizacional adecuado.	X		X		X		
19	Directo	Existe empatía entre los miembros de la Institución ante situaciones adversas.	X		X		X		
20	Inversa	Existe libertad de opinión en las relaciones	X		X		X		

		interpersonal es.							
21	Directo	Los docentes respetan su opinión, así no se encuentran de acuerdo y llegan a un consenso.	X		X		X		
22	Directo	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la Institución.	X		X		X		
23	Directo	El director de la I.E promueve el trabajo colaborativo y acepta las propuestas de los docentes.	X		X		X		
24	Directo	El director expresa una actitud innovadora y entusiasta.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Talía Liz Mejía Díaz

DNI: 40280526

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Administración de la educación
02	2da especialidad	Universidad Nacional de Tumbes	Investigación y Gestión Educativa

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Especialista de centro de recursos	Ugel Casma	2014-2015
02	Gestor Curricular	Ugel Casma	2018
03	Directora de la I.E. José María Arguedas - Cachipampa	Ugel Casma	2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



I.E. JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

 Mg. Talía Liz Mejía Díaz
 DIRECTORA
 Mg. Talía Liz Mejía Díaz

Chimbote, 21 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹⁶		Relevancia ¹⁷		Claridad ¹⁸		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Identidad organizacional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se promueve la participación de los docentes en las diversas actividades Institucionales.	X		X		X		
2	Directo	Se promueve el compromiso de los docentes con los estudiantes respecto a sus aprendizajes.	X		X		X		
3	Directo	Los docentes participan de los logros de la Institución Educativa.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes se identifican con las actividades que realiza la Institución y participan	X		X		X		

¹⁶ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

¹⁷ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹⁸ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

		activamente de ellas.							
5	Directo	Los docentes proponen proyectos que aportan a los objetivos de la Institución.	X		X		X		
6	Directo	Los docentes gestionan y participan activamente en beneficio de la Institución.	X		X		X		
7	Directo	Los docentes se sienten identificados con la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Directo	Los docentes cumplen con la visión y misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Valores organizacionales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Se promueven los valores, tales como: respeto, honestidad, solidaridad, justicia; en la Institución.	X		X		X		
10	Directo	Se han implementado o algunas	X		X		X		

		estrategias que se orienten al fortalecimiento de los valores.							
11	Directo	Los docentes se sienten comprometidos con fortalecer los valores colectivos de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Directo	Los docentes tienen buena actitud al escuchar nuevas ideas o aportes en la Institución Educativa	X		X		X		
13	Directo	En los docentes existe dialogo y confianza para poder expresar lo que piensan y sienten.	X		X		X		
14	Directo	Los docentes se sienten orgullos de pertenecer a la Institución.	X		X		X		
15	Directo	Los docentes se sienten identificados con la educación	X		X		X		

		que brinda su Institución.							
16	Directo	Los docentes participan de las actividades cívicas en la Institución.	X		X		X		
Dimensión 3: Relaciones interpersonales			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Los docentes consideran que las relaciones interpersonal es en su organización son propicias para el adecuado desarrollo de su labor docente.	X		X		X		
18	Directo	En la Institución existe un clima organizacion al adecuado.	X		X		X		
19	Directo	Existe empatía entre los miembros de la Institución ante situaciones adversas.	X		X		X		
20	Inversa	Existe libertad de opinión en las relaciones	X		X		X		

		interpersonal es.							
21	Directo	Los docentes respetan su opinión, así no se encuentren de acuerdo y llegan a un consenso.	X		X		X		
22	Directo	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la Institución.	X		X		X		
23	Directo	El director de la I.E promueve el trabajo colaborativo y acepta las propuestas de los docentes.	X		X		X		
24	Directo	El director expresa una actitud innovadora y entusiasta.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: **Luisa Fernanda Ciriaco**

DNI: 31652494

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02	2da Especialidad	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI	Educación Especial: Audición y Lenguaje

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	Institución Educativa N° 86121 - Rurashca	2001
02	Directora	Institución Educativa N° 88137 Francisco Bolognesi - Rumipallana	2013-2014
03	Directora	Institución Educativa N°88249 Ramón Castilla – Calavera Grande	2015
	Docente de Aula	Institución Educativa N°88110 Nuestra Señora de Fátima - Buena Vista	2019-2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 21 de junio del 2022



Mg. Luisa Fernanda Ciriaco

ANEXO 6: Base de datos

VARIABLE 1. Gestión escolar

Muestra	D1	Estratégica					D2	Administrativa					D3	Pedagógica						D4	Comunitaria					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3		
2	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3		
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5		
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3		
9	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5		
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3		
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
12	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5		
17	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4		
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5		
20	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3		
21	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4		
23	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2		
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5		
26	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
27	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4		
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
30	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	5	4		

VARIABLE 2. Cultura Organizacional

Muestra	D1	Identidad Organizacional							D2	Valores Organizacionales							D3	Relaciones Interpersonales						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	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	5
6	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
9	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
13	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
20	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
26	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
27	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4
28	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4

	D1	Identidad Organizacional								Total		D2	Valores Organizacionales								Total		D3	Relaciones Interpersonales								Total		VARIABLE	VARIABLE
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	Punt	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	Punt	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	Nivel	Nivel	Punt	Nivel			
1	4	4	4	3	3	4	4	5	31	Adecuado	5	4	4	4	3	4	4	4	32	Adecuado	4	4	3	3	4	5	4	5	32	Adecuado	95	Adecuado			
2	4	3	3	3	3	3	3	3	25	Poco adecuado	4	3	3	2	3	3	3	4	25	Poco adecuado	4	4	4	3	4	4	4	4	31	Adecuado	81	Poco adecuado			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Adecuado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Adecuado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Adecuado	96	Adecuado			
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Muy adecuado	5	5	5	5	3	5	5	5	38	Muy adecuado	5	4	3	5	5	5	5	5	37	Muy adecuado	115	Muy Adecuado			
5	5	4	4	4	3	3	4	4	31	Adecuado	4	4	4	4	3	3	3	3	28	Adecuado	4	4	4	4	4	4	4	5	33	Adecuado	92	Adecuado			
6	4	5	4	4	3	4	4	4	32	Adecuado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Adecuado	4	5	3	4	4	4	5	4	33	Adecuado	97	Adecuado			
7	5	4	4	4	4	4	3	2	30	Adecuado	3	4	4	4	4	4	3	4	30	Adecuado	4	4	3	4	4	3	4	4	30	Adecuado	90	Adecuado			
8	5	5	5	5	4	5	5	5	39	Muy adecuado	5	3	5	5	4	5	5	5	37	Muy adecuado	5	5	5	5	5	4	5	4	38	Muy adecuado	114	Muy Adecuado			
9	5	5	5	5	4	4	5	5	38	Muy adecuado	4	3	5	5	4	4	5	4	34	Adecuado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Adecuado	104	Adecuado			
10	4	4	4	4	4	4	5	4	33	Adecuado	4	4	3	4	3	4	4	4	30	Adecuado	4	3	3	4	4	4	3	4	29	Adecuado	92	Adecuado			
11	5	5	5	5	5	5	5	4	39	Muy adecuado	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Muy adecuado	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Muy adecuado	119	Muy Adecuado			
12	4	3	3	4	4	4	4	4	30	Adecuado	4	3	4	4	3	2	3	3	26	Adecuado	2	3	4	2	4	4	3	3	25	Poco adecuado	81	Poco adecuado			
13	3	3	3	2	3	3	3	3	23	Poco adecuado	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Poco adecuado	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Poco adecuado	71	Inadecuado			
14	5	5	5	4	4	4	5	4	36	Muy adecuado	4	5	5	4	5	5	5	4	37	Muy adecuado	4	4	4	4	4	5	5	5	39	Muy adecuado	108	Muy Adecuado			
15	4	3	3	4	4	4	4	4	30	Adecuado	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Adecuado	4	5	5	5	4	5	4	5	37	Muy adecuado	98	Adecuado			
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Muy adecuado	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Muy adecuado	4	5	5	5	5	5	5	5	39	Muy adecuado	119	Muy Adecuado			
17	4	4	4	3	3	4	3	4	29	Adecuado	5	4	4	3	4	4	4	5	33	Adecuado	4	4	4	4	4	4	3	5	32	Adecuado	94	Adecuado			
18	4	5	5	2	2	3	4	5	30	Adecuado	5	4	2	4	4	3	4	4	30	Adecuado	4	5	4	3	3	3	4	3	29	Adecuado	89	Adecuado			
19	5	5	5	5	3	5	5	5	38	Muy adecuado	5	4	5	4	5	5	4	5	37	Muy adecuado	4	4	5	4	5	5	5	4	36	Muy adecuado	111	Muy Adecuado			
20	4	4	4	5	4	5	5	4	35	Muy adecuado	4	3	4	4	4	4	5	4	32	Adecuado	4	4	3	4	3	3	4	3	28	Adecuado	95	Adecuado			
21	5	5	5	5	4	5	5	5	39	Muy adecuado	5	4	5	5	5	5	4	5	38	Muy adecuado	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Muy adecuado	117	Muy Adecuado			
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Muy adecuado	4	5	5	5	5	4	5	5	38	Muy adecuado	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Muy adecuado	118	Muy Adecuado			
23	2	2	3	3	3	3	2	2	20	Poco adecuado	1	1	3	3	3	2	3	3	19	Poco adecuado	3	2	2	2	2	2	3	2	18	Poco adecuado	57	Inadecuado			
24	5	3	3	3	3	2	4	4	27	Adecuado	3	4	4	4	4	3	5	4	31	Adecuado	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Adecuado	90	Adecuado			
25	5	5	5	5	4	3	4	4	35	Muy adecuado	5	4	5	5	5	5	5	5	39	Muy adecuado	5	5	4	5	5	5	5	5	39	Muy adecuado	113	Muy Adecuado			
26	4	3	4	4	2	3	3	3	26	Adecuado	3	3	3	4	3	4	3	4	27	Adecuado	3	3	3	4	3	3	4	3	26	Adecuado	79	Poco adecuado			
27	3	4	4	3	4	4	4	3	29	Adecuado	4	3	2	3	4	4	4	3	27	Adecuado	4	2	4	3	3	3	3	4	26	Adecuado	82	Poco adecuado			
28	4	3	4	3	4	3	3	4	28	Adecuado	4	4	4	4	4	4	3	4	31	Adecuado	4	4	4	3	4	4	4	4	31	Adecuado	90	Adecuado			
29	4	4	4	5	3	3	2	4	29	Adecuado	4	4	4	5	3	4	4	4	32	Adecuado	4	5	4	4	5	5	4	3	34	Adecuado	95	Adecuado			
30	5	4	4	5	3	4	4	4	33	Adecuado	4	2	4	4	3	4	4	5	30	Adecuado	4	4	4	4	5	5	5	4	35	Muy adecuado	98	Adecuado			

Nivel	Intervalo	fi	%
Inadecuado	[08 - 16]	0	0%
Poco adecuado	[17 - 25]	3	10%
Adecuado	[26 - 34]	16	53%
Muy adecuado	[35 - 40]	11	37%
		30	100%

Nivel	Intervalo	fi	%
Inadecuado	[08 - 16]	0	0%
Poco adecuada	[17 - 25]	3	10%
Adecuado	[26 - 34]	18	60%
Muy adecuada	[35 - 40]	9	30%
		30	100%

Nivel	Intervalo	fi	%
Inadecuado	[08 - 16]	0	0%
Poco adecuado	[17 - 25]	3	10%
Adecuado	[26 - 34]	16	53%
Muy adecuado	[35 - 40]	11	37%
		30	100%

VARIABLE			
Nivel	Intervalo	fi	%
Inadecuado	[24 - 72]	2	7%
Poco adecuado	[73 - 88]	4	13%
Adecuado	[89 - 104]	15	50%
Muy adecuado	[105 - 120]	9	30%
		30	100%

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	73
E2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	108
E3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	111
E4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	3	2	2	1	2	3	4	5	5	4	87
E5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	5	3	4	2	81
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	115
E7	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	114
E8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	116
Varianza por ítem	0,69	0,69	0,69	0,44	0,25	1,23	0,11	0,23	0,75	0,48	0,25	0,61	1,44	0,69	1,25	0,94	1,48	2,11	1,48	0,50	0,98	1,25	0,19	1,00	264,73
Sumatoria de las varianzas de los ítems	19,73												α = Coeficiente de confiabilidad								0,955	Varianza total del instrumento.			

α	Coeficiente de confiabilidad	?
K	Número de ítems del instrumento	32
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	19,73
S_T^2	Varianza total del instrumento.	264,73

Estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach	
$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	

α	Coeficiente de confiabilidad	0,96
----------	------------------------------	-------------

$\alpha = 0,96$	<i>El instrumento presenta una confiabilidad alta</i>
-----------------------------------	--

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	95
E2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	108
E3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	113
E4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	98
E5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	88
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
E7	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
E8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
Varianza por ítem	0,19	0,23	0,48	0,50	0,50	0,61	0,50	0,48	0,23	1,11	0,48	0,50	0,48	0,25	0,23	0,23	0,48	0,25	0,61	0,23	0,50	0,44	0,19	0,50	121,11
Sumatoria de las varianzas de los ítems	10,23												$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad						0,945		Varianza total del instrumento.				

α	Coeficiente de confiabilidad	?
K	Número de ítems del instrumento	32
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	10,23
S_T^2	Varianza total del instrumento.	121,11

Estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach	
$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	

α	Coeficiente de confiabilidad	0,95
----------	------------------------------	-------------

$\alpha = 0,95$	<i>El instrumento presenta una confiabilidad alta</i>
-----------------------------------	--

Anexo 7: Prueba de normalidad

Normalidad de Gestión Escolar y Cultura Organizacional

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión Escolar	,941	30	,100
V2. Cultura Organizacional	,948	30	,151

Como “p” es $> 0,05$ entonces: se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , es decir: los datos tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplicará la estadística paramétrica (r de Pearson).

Normalidad de Gestión Escolar e Identidad Organizacional

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión Escolar	,941	30	,100
D1 Identidad Organizacional	,952	30	,191

Como “p” es $> 0,05$ entonces: se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , es decir: los datos tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplicará la estadística paramétrica (r de Pearson).

Normalidad de Gestión Escolar y Valores Organizacionales

Prueba de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión Escolar	,941	30	,100
D2 Valores Organizacionales	,956	30	,244

Como “p” es $> 0,05$ entonces: se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , es decir: los datos tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplicará la estadística paramétrica (r de Pearson).

Normalidad de Gestión Escolar y Relaciones Interpersonales

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión Escolar	,941	30	,100
D3 Relaciones Interpersonales	,956	30	,245

Como "p" es $> 0,05$ entonces: se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , es decir: los datos tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplicará la estadística paramétrica (r de Pearson).