

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



**Cultura Organizacional y Gestión administrativa en la Institución
Educativa N° 20049 de Colcapampa – Cochamarca, 2019**

**Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con mención
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

Solis Ortiz Jessica Giovanna

Asesor:

Paredes Jacinto Marlene

Código ORCID: 0000-0001-9051-2066

Huacho – Perú

2021

PALABRAS CLAVE

Tema	Cultura organizacional, Gestión Administrativa.
Especialidad	Educación

KEY WORDS

Theme	Management and educational quality
Specialty	Educación

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación	Organización y dirección de las instituciones educativas
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General

**Cultura Organizacional y gestión administrativa en la Institución
Educativa N° 20049 de Colcapampa – Cochamarca, 2019**

**Organizational Culture and administrative management in the
Educational Institution N ° 20049 of Colcapampa - Cochamarca, 2019**

RESUMEN

El trabajo de investigación considera dos variables relevantes Cultura Organizacional y Gestión Administrativa cuyo desenlace se da en la Institución Educativa N° 20049 de Colcapampa – Cochamarca. El estudio de investigación buscó conocer cómo se relacionaban entre sí las variables estudiadas. El estudio fue no experimental, el diseño fue correlacional, descriptivo siendo su muestra de 50 integrantes de la comunidad educativa a los cuales se le sobrepone las herramientas para medir las variables. Los resultados demostraron que hay una relación directa y positiva entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní. La correlación fue de magnitud buena con un valor de 0,680. Asimismo, se determinó la relación directa y positiva de las dimensiones innovación, trabajo en equipo, comunicación e identidad con la gestión administrativa, alcanzando un nivel moderado. Llegando a concluirse que si existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional a mayor organización, comunicación, identidad e innovación la gestión administrativa será más eficiente.

ABSTRACT

The research work considers two relevant variables Organizational Culture and Administrative Management whose outcome occurs in the Educational Institution No. 20049 of Colcapampa - Cochamarca. The research study sought to know how the variables studied were related to each other. The study was non-experimental, the design was correlational, descriptive, its sample of 50 members of the educational community being superimposed on the tools to measure the variables. The results showed that there is a direct and positive relationship between organizational culture and administrative management in the I.E. N ° 20049 of Colcapampa de Maní. The correlation was of good magnitude with a value of 0.680. Likewise, the direct and positive relationship of the innovation, teamwork, communication and identity dimensions with administrative management was determined, reaching a moderate level. Reaching the conclusion that if there is a relationship between administrative management and organizational culture, the greater the organization, communication, identity and innovation, administrative management will be more efficient.

ÍNDICE

PALABRAS CLAVE	i
RESUMEN	iii
ABSTRACT.....	iv
ÍNDICE.....	v
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y Fundamentación Científica	2
2. Justificación de la Investigación	21
3. Problema de Investigación.....	22
Problemas específicos.....	23
4. Conceptuación y operacionalización de las Variables.....	23
5. Hipótesis	26
Hipótesis General.....	26
Hipótesis Específicos.....	27
6. Objetivos de la Investigación.....	27
Objetivo General.....	27
Objetivos Específicos	27
METODOLOGÍA	28
1. Tipo y Diseño de Investigación	28

2. Población y Muestra	29
3. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	29
4. Procesamiento y Análisis de Datos.....	33
RESULTADOS	34
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
1. Conclusiones.....	45
2. Recomendaciones	46
DEDICATORIA.....	47
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	49
ANEXOS Y APÉNDICE	53
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	54
Anexo 2: Autorización para aplicar el cuestionario.....	56
Anexo 3: Instrumento para medir la variable 1	57
Anexo 4: Instrumento para medir la variable 2	60
Anexo 5: Análisis descriptivo por variables	63
Anexo 6: Validación de Experto 1	73
Anexo 7: Validación de Experto 2.....	75
Anexo 8: Validación de Experto 3.....	77
Anexo 9: Base de datos.....	79

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional se relaciona con las formas de hacer y tomar decisiones en una institución inclusive las formas de interacción entre las personas es decir todas las actividades que forman parte de la organización Larentis (2010, p. 21). En ese sentido la cultura organizativa expresa el sentido, la iniciativa, la visión el enfoque de los integrantes de la institución, cuanto más amplio sea su conocimiento y visión habrá más cultura organizacional. Esta cultura tiene que ver con la innovación y los cambios que se propone, la capacidad de comunicación y el trabajo en equipo, estos aspectos inciden positivamente en una buena gestión administrativa.

En el presente estudio justamente se trata de determinar asociación o relación en base a la cultura organizacional y gestión administrativa, aspectos importantes para gestionar la Institución Educativa N° 20049 de Colcapampa – Cochamarca. En el marco conceptual se amplían las bases teóricas como soporte para la interpretación estadística y contrastación de la hipótesis planteada, los resultados del trabajo de campo evidenciarán si existe correlación para luego interpretarla y hacer las propuestas correspondientes a mejorar la gestión en la IE de Colcapampa.

En capítulos posteriores se presenta la metodología, los efectos del estudio, así como el debate, las conclusiones y las sugerencias del trabajo final.

1. Antecedentes y Fundamentación Científica

Se considera los antecedentes internacionales

Bruzual (2016) desarrolló un trabajo investigativo que tuvo como intención establecer relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral para lo cual optó por plantear este trabajo utilizando un diseño correlacional y descriptivo determinándose la muestra de 72 trabajadores a los cuales se aplicaron los instrumentos de campo. El autor concluye que los trabajadores encuentran una asociación positiva con el nivel del clima de organización para el trabajo de los empleados de dicha empresa de servicios, así mismo expresan su conformidad laboral en un alto grado de satisfacción sin embargo sugieren que les den oportunidades para ascender de nivel y categoría es decir opciones para desarrollarse profesionalmente.

Bueso (2016) en su estudio realizado acerca del clima organizacional y la reparación Laboral consideró como objetivo primordial implantar una asociación entre las variables, teniendo como muestra a trabajadores del ámbito mencionado, para lo cual se optó por la investigación no experimental y de asociación, el autor consideró para el muestreo a 32 sujetos a quienes aplicó dos cuestionarios para medir las variables. La conclusión de la investigación fue que existe una relación positiva fuerte entre las variables, los trabajadores perciben estar conformes y satisfechos por lo que es relevante el buen clima o el ambiente de trabajo para la buena producción y resultados, demostrando un mayor número de captación y retención de talento humano.

Según Meneses (2016) en su trabajo investigativo se propuso promover la reflexión en la organización: estando la muestra compuesta por el 100% de la población (197 sujetos), la metodología utilizada fue descriptiva, transversal y correlacional. En conclusión, para la cultura y clima organizacional el 87.3% refiere a una comunicación y contacto de manera informal; un 83,7% manifiesta obtener una zona de labor agradable; un 84,2%

afirma recibir apoyo en la determinación de la dificultad de labor y un 81,2% dice sentirse estimulado en cuanto a innovaciones para organizar el trabajo.

Se considera los antecedentes nacionales

Asencios (2019) realizó una investigación sobre la Cultura en las organizaciones y el grado de satisfacción del trabajo en maestros del área rural, teniendo como propósito relacionar las variables. El diseño usado por el autor fue el descriptivo correlacional. El procedimiento fue el hipotético deductivo, siendo 33 los individuos de estudio entre los personajes activos de la comunidad. Acorde a los resultados, el 52% en comunicación alcanzó un nivel positivo, un 27% regular, y un 21% negativo, referido a la cultura organizacional. Asimismo, encontró un 39% de nivel regular de 39%, un 33% positivo, y un 27% de nivel negativo en cuanto al nivel de agrado del trabajo. Como conclusión se determina que el ritmo de trabajo que la mayoría reconoce no se valora por los maestros monitores. En consecuencia, se observa la dimensión remuneración donde se observa que la remuneración no es muy atractiva y no se parecía por parte de maestros y coordinadores de los CRFA. El 55% se encuentra como positivo al decir de la cultura organizacional, un 30% de nivel regular, se nota el 15% de nivel negativo. Como consecuencia, se observa un consenso que aplicar los lineamientos adecuados a la política educativa. Finalmente confirmamos que aceptamos la hipótesis alterna por lo que si se relacionan las variables investigadas.

Lacherre (2016), en su tesis trabajada busco fijar el nivel y las relaciones de la cultura en las organizaciones que poseen los maestros, siendo esta investigación no experimental y descriptiva, seleccionándose a 43 docentes como muestra. Se concluye que la cultura organizacional tiene un alto nivel en maestros IPAE en un gran porcentaje por lo que la gestión es acertada y participativa.

Sandoval (2016) en su estudio concluye que el clima organizacional tiene que ver positivamente con la motivación laboral logrando de este modo

contrastar la hipótesis planteada en la tesis, así como el objetivo fundamental de establecer el nivel de relación entre ambas variables. Para su trabajo de campo considero un muestreo a 42 sujetos de la entidad pública, el estudio fue de tipo no experimental y deductivo.

Benel (2014) en su estudio se propuso describir la práctica de valores de los trabajadores de la entidad pública teniendo como fundamento teórico la perspectiva de la cultura organizacional de este modo determinar el paradigma de gestión en función al desempeño, para su muestreo recurrió a servidores públicos de la DIREC. Siendo no experimental, descriptivo y aplicativo El modelo de investigación tipificado fue el no experimental observacional, de corte transversal, bibliográfico-descriptivo y de nivel aplicado, teniendo como base la deducción e inducción propia del método científico. El autor concluye que hay una asociación positiva entre las variables prácticas de valores como caracterización de la cultura organizacional y el tipo de gestión así también se correlaciona la gestión institucional con el desempeño de los trabajadores.

Carruitero y Riccer (2014) en su trabajo de tesis tuvo el propósito primordial buscar la asociación sobre variables placer laboral y clima organizacional. Como metodología usó el diseño descriptivo correlacional, así mismo considero a 17 trabajadores para el muestreo a quienes aplico los instrumentos de medición, luego del procesamiento de datos y del análisis estadístico se confirma la asociación positiva y de significatividad entre la satisfacción y el clima organizacional y se puede deducir que siendo mayor el nivel de cultura organización mayor será la satisfacción de los trabajadores la cual revertirá en el resultado de su desempeño.

Babilonia (2014), en su tesis de investigación tuvo como propósito comprobar que la cultura organizacional en ambos colegios es alta, empleándose un diseño no experimental y descriptivo comparativo

transversal, llegando a la conclusión y comprobación que en ambas entidades educativas la cultura organizacional en los docentes en el año 2011 fue alta.

Respecto a la conceptualización de la variable Cultura Organizacional.

Para Libreros (2011) nos dice que los elementos imprescindibles carentes de visibilidad de toda cultura organizacional vienen a ser los valores que los consideramos como de carácter especial como una visión de ideas materiales y espirituales. (p.13)

Por ello, Larentis (2010, p. 21). se le reconoce como ciertos elementos que se presentan dentro del grupo y que engloban las costumbres , las actitudes o formas de comportamiento dentro del grupo; es decir todo lo que caracterice al grupo por dentro y por fuera de los individuos.

Por tanto, se puede señalar que este concepto alude a los elementos específicos que definen e identifican a un grupo, y que además forman parte de los rasgos característicos de una organización sustentando las diversas maneras de hacer y tomar decisiones.

Sin embargo, cada una de las organizaciones presenta características específicas de acuerdo a su misión y su visión que servirán de guía en sus actividades que serán el definir de sus comportamientos de la organización como grupo, de igual será la consecuencia de una práctica discursiva de acciones concretas teniendo como objetivo el moldearse tal a la organización. (Beltran, Tinoco, & Quispe, 2014, p. 37)

Además, una organización, puede ser analizado desde su forma de comportamiento de una manera individual y grupal, así como por la forma de relacionarse por medio de costumbres y formas definidas del grupo. Beltran, Tinoco, & Quispe (2014, p. 39).

También se enfoca como aquella conexión del grupo mediante diversos vínculos y construcciones sociales de grupo, sus vínculos afectivos mediante

sus historias personales, es decir lo que envuelve a la existencia como una organización y sus miembros. Beltran, Tinoco, & Quispe (2014, p. 41)

Por lo tanto, señalamos que con respecto a cultura organizacional nos referimos a las características de un grupo determinado que lo hará diferente de otro ya sea de manera consciente o inconsciente con características de cada uno de sus miembros todo lo cual los define. Beltran, Tinoco, & Quispe (2014, p. 42).

Para Robbins (2004) podemos definir como un grupo de elementos que son de mutuo acuerdo con los actores en un mismo centro, considerando las características y valoración propio. (p. 525).

La Cultura Organizacional y sus Características.

De acuerdo con Amorós (2007) encontramos los siguientes:

1. Presentación innovadora y riesgos calculados: Medida tomada por el empleador para lograr que el empleado sea innovador.
2. Atención al detalle: Dar una atención por parte de los empleados al cliente.
3. Orientación a los resultados: Cuando el empleador solo espera los resultados sin brindar atención al proceso.
4. Orientación a las personas: Se pone toda la atención en las acciones de los trabajadores.
5. La gerencia prevee posibles respuestas en sus trabajadores.
6. Energía: Cuando se busca que los trabajadores cumplan con optimismo su labor.
7. Estabilidad: Cuando se busca que fortalecer la posición mas no el crecimiento de la empresa. (p. 27)

Comportamiento organizacional.

Según Amorós (2007), nos recuerda que para la mayoría de nosotros se cumple que nacemos dentro de lo que conocemos como organizaciones donde se nos educan según ciertos parámetros que lo llevaremos por el resto de nuestras vidas. (p. 29)

A fin de comprender el comportamiento organizacional Amorós (2007) persiste: que estas organizaciones son espacios sociales donde tenemos que comportarnos a las medidas de cada una de ellas y que no solo son un grupo de personas con intereses comunes, sino que están bajo la supervisión de un gerente y los observados pasan a ser los subordinados. (p.30)

Metas del Comportamiento Organizacional.

Para Amorós (2007) el comportamiento organizacional tiene como metas: Señalar porque es la manera de cómo se conduce el ser humano, entender porque los seres humanos tienen comportamientos que controlan sus actividades.

Funciones de los Gerentes.

Asimismo, sostiene que la función de los gerentes es:

La Planeación es decir encargarse de definir las metas organizacionales. Escogen la estrategia adecuada para alcanzarla y determinar las prioridades para alcanzar las metas establecidas.

La Organización: Es el gerente quien se encargará de determinar y establecer que acciones se harán en la empresa y quienes son los que van a hacer este desarrollo.

Dirección: Son los gerentes quienes se encargan de resolver todos los conflictos que se puedan desarrollar dentro de la empresa.

Control: Una vez establecidas las metas se tiene que monitorear las actividades propuestas para alcanzar las metas. (p. 41)

Cultura organizacional en el ámbito educativo.

Tenemos diversos actores como son los educadores, los educandos y la comunidad que entre ellos tendrán la responsabilidad de cumplir con las actividades propuestas para alcanzar la meta.

Aguirre (2004) nos dice que “la cultura es un sistema de conocimientos que nos llevan a una determinada realidad que a su vez dará sentido al comportamiento que está compuesto por elementos interactivos que sean efectivos para alcanzar nuestras metas y que deberá de trasladarse a otros miembros”. (p. 55)

Para Serra (2004) nos expone que las empresas deben conocer la cultura organizacional como un modelo de organización para hacer las cosas adecuadas. (p.109).

Dimensiones de la cultura organizacional.

Según Robbins (2004) este es un proceso de cambios a nivel cultural y de estructuras, que tiene en cuenta una empresa, así como el uso de las tecnologías y que con la ayuda de un de un consultor se pueda adaptar a los vertiginosos cambios de estas épocas tecnológicas. (p. 525)

Innovación.

De acuerdo con Robbins (2004) lo define como el proceso en que los docentes realizan actividades de acuerdo a su campo para potenciar y consolidar los aprendizajes y provocar cambios sostenidos en mejora de las actividades ya previamente realizadas. (p. 137)

Innovación organizacional

Según Aguilera (2011) define la innovación organizacional como el conjunto de actividades entre las cuales comprende debilidades y fortalezas de una empresa para conocer y hacer frente las diversas situaciones a las cuales la empresa tiene que hacer frente. También cabe recalcar que busca encontrar nuevas direcciones de modo que se mejore el clima laboral y todos los integrantes se sientan identificados con la mejora de la empresa. (p.12)

Aplicación de la innovación organizacional

En este sentido la innovación busca que se den nuevos retos dentro de una organización. De acuerdo a la propuesta de Aguilera (2011) nos presenta formas prácticas para crear este concepto en una empresa:

1. **Evalúa la satisfacción:** Este paso verifica que el cliente se encuentre satisfecho con lo recibido por parte de los socios y de todos los trabajadores en general de tal modo que se pueda ir mejorando.
2. **Aplica un NPS (Net Promoter Score):** Es para verificar y a la vez medir el grado de satisfacción del cliente.
3. **Implanta una cultura de mejora continua:** Es necesario crear nuevas formas de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones a los trabajadores y dar luces para que obtengan los incentivos necesarios que los ayuden a crear nuevas oportunidades para ellos. Así mismo, estas mejoras desencadenen en las entidades el cambio para el crecimiento sostenido de esta empresa.
4. **Beneficios de la innovación en una organización:** Es muy productivo el hecho de buscar nuevas actividades que relacionen, el que hacer de una empresa, que dirijan nuevos caminos donde estas nuevas ideas sean de beneficio para los clientes quienes podrán ampliar su rango de opciones que a la larga serán de provecho. Así mismo el negocio crecerá y encontrará cada vez más esta nueva forma de llegar a otros consumidores. (p. 18 – 24)

Trabajo en equipo.

Acorde a lo que sostiene Robbins (2004) el equipo de trabajo nos presenta una agrupación donde se delegan tareas para ser cumplidas y llegar a un determinado objetivo, siempre bajo una visión o una guía. (p. 173).

Este trabajo requiere de habilidades y destrezas que desarrollen un proceso hacia un objetivo, en el caso de la educación tendremos a los docentes trabajando en conjunto con diferentes áreas de trabajo y así perfeccionar sus desempeños.

Según Lira (2018) este tipo de trabajo impulsó a las civilizaciones aun incipientes a lo que hoy somos en cada uno de nuestras culturas, incluso dentro de nuestro clan familiar, de tal manera que cuanto más nos compenetremos y seamos más en nuestros grupos será mejor el resultado obtenido.

El ámbito laboral y el trabajo en equipo

Lira (2018) sostiene que tanto en empresas educativas como en otros rubros lo que se plantea en estos tipos de trabajos en grupo son actividades que van a beneficiar tanto al que ofrece como al que recibe; para estos los involucrados deben tener la suficiente preparación y la voluntad requerida, cuantos más sean los integrantes será mayor la probabilidad de alcanzar las metas propuestas. (p.7)

Finalmente, Lira (2018) sostiene que se saca provecho a lo mejor de cada uno mediante este tipo de actividad. El portal Universia propone una lista.

- Propone la unión de equipo para el trabajo, es decir alcanzar más de forma grupal que individual.
- Empodera a los integrantes de tal manera que pueden realizar diversas actividades.
- Presenta diversas formas de trabajo.

- Promueve el trabajo multidisciplinario.
- Desarrolla el ser responsable y da propuesta al cambio.
- Da importancia a la habilidad de la amistad. (p. 9)

Comunicación.

Robbins (2004) sostiene que es importante puesto que promueve los valores y la forma armónica de vivir en comunidad respetándose unos a otros. (p. 238)

Asimismo, Robbins (2004) manifiesta que es necesario resaltar la importancia que los maestros se identifiquen con sus centros educativos y puedan no solo promover la educación sino ir más allá y velar porque los estudiantes tengan una formación integral de modo que todos estemos comprometidos con alcanzar el éxito que es una formación integral. (p. 240)

Comunicación y cultura organizacional

Es la manera de relacionarse permitiendo el acercamiento como seres humanos, el lenguaje es la forma más completa que tiene el ser humano para su comunicación, es mucho más que solo la transmisión de símbolos y signos, sino la relación emocional que existe. (Bouwen 1998, p. 47).

Este tipo de acercamiento por parte del lenguaje y más aun de un dialogo certero nos lleva a comunicarnos de tal manera que los individuos alcanzamos diferentes perspectivas, pero nos abre el horizonte para utilizarlo frente a cualquier actividad donde comunica todos sus deseos, pensamientos que a la vez aportarán con sus experiencias a los demás del grupo y harán crecer de esta manera su propio aprendizaje. (Bouwen 1998, p. 60)

Identidad.

Respecto a esta dimensión Robbins (2004) afirma que cuando utilizamos este término nos referimos a las diferentes actitudes que podemos tomar con

el propósito de agrupar ciertos individuos dentro de ciertas características, costumbres similares que comparten un mismo lugar. (p. 317).

Identidad Organizacional

Según Hernandez, (2019) la identidad organizacional produce una huella de la organización que, provoca, a su vez la participación de los colaboradores. Se difiere una forma de trabajo con propósito, además que se identifiquen con la marca de la empresa. (p.5)

Así mismo Hernández (2019) sostiene que el carácter de una organización se consolida con la identificación de las marcas por parte de los empleados, ya que es este compromiso lo que lo acentúa en el mercado. (p. 8)

Cómo conseguir la identificación

Consecuente a su premisa Hernández (2019) asevera que lo principal en una empresa es determinar y tener claro que el cliente debe estar en primer lugar antes de tomar cualquier decisión, lo segundo sería una promoción de valores que permitan un buen desempeño de los trabajadores. (p. 9)

Según Hernández (2019) La Identidad Organizacional:

Proviene de la compenetración que surge entre la Identidad Corporativa y la Cultura Organizacional los cuales contienen una peculiaridad, las cuales no son reflejados ya que las organizaciones deben ser congruentes de forma integral.

Es importante que la forma de la organización llegue de forma igual al público: colaboradores internos y externos, al público en general. En la actualidad lo que cuenta es ser buenos siempre. Como se sabe, en la actualidad se ha venido desarrollando la tecnología, potenciando la homogeneidad del estilo de las organizaciones. Las conexiones sociales es el lugar donde se

puede encontrar todo el público que está interesado en llegar a nuestra empresa. Por consiguiente, trabajamos a la par para que todo tipo de comentarios, opiniones y valoraciones que se den acerca de nuestra compañía o nuestra marca sea coherente. Esto es importante ya que si no se logra llegar a la coherencia producirá entre nuestro público una desconfianza que provocará la disminución de esta. Al contrario, si tenemos un buen manejo de coherencia podremos tener a más público interesado en entrar a nuestra organización. La Identidad Organizacional se fabrica a partir de la organización. De nada suma los aspectos que no son contados en el día a día de los grupos. Lo que cuenta es lo que hay dentro de la organización. (p. 12).

Respecto a la conceptualización de la variable Gestión administrativa

Pozner (2007) lo define como: un grupo de habilidades directivas se puede conducir una institución educativa en la cual se podrá planificar y analizar la gestión estratégica de determinadas acciones para su éxito” (p. 18)

Según Gerstner, (2008) el que asuma la dirección debe ser un profesional con características definidas como un buen orientador y un buen facilitador que guie a los docentes y cree un clima adecuado para el desarrollo de todos. (p. 90).

Gore (2003) nos define quien la gestión como un acontecimiento de unificación entre la ética y la administración. (p. 16); según Álvarez (2008) en la gestión se planifica, organiza, se controla y se coordina bajo el liderazgo del director. (p. 55).

Bolívar (2009) quien inició la concepción del liderazgo del director sostiene que la formación en la escuela busca un fin social ya que trabaja para que los entes se desarrollen y produzcan dentro del mismo. (p. 76)

De la misma manera la Unesco (2007) presenta a la gestión como un conjunto de actividades donde se planifica y administra el sistema establecido. (p. 30).

Alvarado (2008) sostiene que la gestión educativa busca crear un lazo entre el docente y el educando de tal manera que el primero sea guía para alcanzar sus metas. (p. 110).

Dimensiones de la gestión administrativa

Pozner (2007), nos refiere que existen diferentes ángulos y dimensiones como son las relaciones interpersonales donde podremos encontrar diferentes propuestas, entre ellas la gestión educativa. (p.18)

Gestión institucional.

Pozner (2007) nos muestra las diferentes formas como deben estar estructurados este tipo de organización, además que nos muestra las normas y las formas implícitas y no de la institución. (p.18).

Aguerrondo (1996), cuando se refiere a la gestión institucional nos muestra que el papel que desarrolla toda la institución educativa es mucho más amplio y de mayor responsabilidad que solo ver el trabajo en aula, además que se busca el inicio de profundos cambios ya que deseamos también el progreso del centro educativo. (p.29)

Carrasco (2002), plantea que las políticas educativas tienen la función de normar las actividades que se ejecutaron en el centro educativo, de tal manera que sirvan de guía en su contexto. (p. 12).

De esta manera podemos concluir que la gestión educativa sirve como guía para las diferentes actividades que se presentan en una institución.

Principios de la gestión institucional

Según Cámac y Quintana (2004), se basa en:

Gestión centrada en los alumnos

Cuando nos referimos a la centrada en el estudiante es la más importante ya que la razón de ser del CE es el estudiante.

Jerarquía y autoridad claramente definidas

Es necesario que las autoridades competentes y sus cargos estén claramente definidos de tal manera que cada uno cumpla una función establecida.

Determinar con claridad las decisiones

Especificar y determinar los responsables, los participantes de tal manera también que este bien definidos.

Ubicar al personal por especialización y/o competencia

Es necesario conocer las verdaderas capacidades y destrezas que pueda tener el personal de tal manera que estén ubicados en puestos adecuados.

Coordinación fluida y bien definida

Se debe tener una buena acción de comunicación de tal manera que sea fluida.

Transparencia y comunicación permanente

Las actividades desarrolladas por la institución deben estar públicamente explicadas para evitar malos entendidos.

Control

Es importante una buena evaluación de tal manera que se busque la mejora de los involucrados y se beneficiara la institución.

Gestión pedagógica:

Pozner (2007) nos refiere que es necesario conocer y desarrollar un buen proceso de enseñanza en el estudio dentro del salón, al uso de estrategias de enseñanza ya que se desprende de ahí el camino a lograr un buen desarrollo a nivel institucional. (p.19)

Para Cortez (2004), La gestión pedagógica:

Esta forma de trabajo como el desarrollo académico, que promueve el verdadero trabajo del docente. Nos presenta diversos instrumentos como: La programación de corto y largo alcance que nos facilitaran que este tipo de trabajo académico este mejor estructurado; además que es necesario tener una buena calendarización de las actividades y la evaluación que nos permitirá conocer los verdaderos avances. (p.12).

Para Sánchez (1996), La gestión pedagógica: Surge de la práctica del maestro, este estudio históricamente cuenta con su propio cuerpo lleno de conocimientos las cuales son posible definirlas en el campo teórico y práctico de tal manera que se promoció los valores éticos que orientan a la ciudadanía en la sociedad.

(Robinson 2010). Sostiene una gestión basada en la acción humana, una gestión pedagógica en base al desarrollo psicológico del niño y de sus habilidades, es decir conocer las características del niño y su aprendizaje. (p. 05)

La Gestión pedagógica:

Según el Minedu (2009, p. 9) viene a ser un grupo de actividades que busca mejorar la técnica de estudio y aprendizaje que desarrollan cada uno de los maestros con los alumnos. De esta forma el líder o el profesor aboca una labor “transformadora”, ya que esta altera la educación para mejorarla (p, 10).

Para Sánchez (1996), “La gestión pedagógica:

Viene a ser un grupo de procedimientos, que consta en las elecciones de actos las cuales autoricen su realización teniendo en cuenta prioridades y utilizando métodos en la organización y ejecución de los recursos curriculares para una educación adecuada de los estudiantes. (p.24).

Gestión administrativa

Pozner (2007) sostiene que se encarga de velar por los recursos logísticos y materiales, así también por el potencial humano, el manejo de presupuesto, la administración del tiempo y los resultados son aspectos importantes. (p.20)

Importancia de la Gestión Administrativa.

Su importancia radica fundamentalmente en saber utilizar los recursos materiales y económicos en base a resultados o productos. Una administración eficiente y de calidad tiene como propósito resolver los problemas de la institución.

La administración tiene importancia en circunstancias difíciles o tiempos de crisis para solucionar problemas de la sociedad y sus instituciones.

El proceso Educativo y la gestión administrativa

Para Alvarado (1998) Analizando la evolucionado con el tiempo a través de la tecnología, la gestión administrativa aplicada a la educación presenta diversas fases a través de los sucesos en establecimientos educativas, en los

ministerios en los cuales el administrador tiene diversos cargos utilizando teorías, técnicas, principios y procesos sujetos a desarrollar el sistema educativo, con el objetivo de desarrollar un mejor desempeño a favor de la sociedad (pág. 18)

Según Alvarado op. cit. la administración educativa tiene diversos niveles, siendo el macro y el micro; por un lado, se entiende el sistema educativo nacional departamental local y por otro lado guarda relación directa con la administración dentro del ámbito institucional (pág. 19).

Según Bardisa (1997) indica diversas formas puestas a partir del momento de vista político: el interno o micro política educativa y el estructural; uno de ellos estudia a las instituciones como sistemas de actividad política, mientras que por otro lado se muestra a la escuela como aparato del Estado (pág. 18)

Gestión comunitaria laboral

Pozner (2007) enfoca el acercamiento de una institución con su comunidad o con el ámbito donde se desarrolla, considerando parte de la gestión comunitaria, para ello se desarrolla la proyección a la comunidad con actividades culturales sociales y académicas.

La Gestión Comunitaria.

La Gestión comunitaria según Espinel (2018) es el acercamiento de la institución hacia la comunidad, conoce sus necesidades, sus demandas y su fortaleza para juntos elaborar proyectos que contribuyan a su desarrollo, promoviendo que se participe dentro de la institución educativa. (p.13)

En esa misma línea sostiene Espinel (2018) que el diagnóstico de la situación institucional y comunal son importantes para planificar acciones utilizando instrumentos educativos institucionales, tener claro el análisis interno y externo de la I.E. (p.23)

Espinel (2018) explica sobre las dimensiones de una gestión comunitaria:

Participación y convivencia.

Incluir a los participantes de la sociedad educativa en diferentes comisiones de trabajo y espacios de desarrollo para tomar decisiones al formular los proyectos de desarrollo y los reglamentos de convivencia. Es fundamental que los integrantes de la comunidad activen plenamente en beneficio propio y de su localidad y región, que aprendan a convivir plenamente en el trabajo cooperativo y corporativo.

Prevención.

En esa misma línea Espinel (2018) sostiene que es necesario desarrollar planes de contingencia frente a peligro y riesgos que aquejan a docentes, estudiantes y a la misma comunidad educativa. Es necesario que los adolescentes y jóvenes construyan su plan de vida enmarcado a su profesionalidad, a su desempeño laboral y a su valor como ciudadano en el contexto donde viven. Las orientaciones vocacionales en sus instituciones deben tener esa finalidad y deben estar a cargo de profesores con experiencia profesional y labora en diferentes campos. (p.24 – 28)

Proyección a la comunidad.

Así mismo Espinel (2018) confirma la importancia de la proyección a la comunidad, pues sostiene que una de las formas de la presencia de la institución en la comunidad es la proyección social, compartir los planes y programas de formación sea de carácter político, cultural, económico y social, ello permitirá solucionar algunos problemas de su sociedad y perfeccionar su vida. (p.36)

Teorías de la Gestión Educativa

Para Robbins (1999) la gestión administrativa basada en la interacción entre directivos y docentes bajo un liderazgo horizontal conlleva a la mejora de la gestión, para ello el liderazgo que ejerce el director es muy importantes. Cuanto haya un clima favorable y una buena relación entre los integrantes de la comunidad, el beneficio será mayor. (p. 355).

Teoría del camino a la meta

También Robbins (1999) sostiene que cuando el líder conduce a la entidad hacia el camino a su desarrollo adecuado hacia los integrantes de la sociedad educativa. (p.361)

Teoría del recurso cognoscitivo.

En síntesis, Robbins (1999) se propone que:

- (1) Es importante la capacidad cognitiva y desempeño de los que dirigen la institución.
- (2) La experiencia es fundamental porque está sujeto a los resultados y no a los años.
- (3) Un directivo con habilidades tiene seguridad, confianza y capacidad de lo que va hacer, su autoestima es elevada. (p.357)

Según Delannoy (2008) la gestión eficiente es productiva en base a resultados y a la rendición de cuentas, es necesario la evaluación de la gestión para reajustar los planes y acercarla a las situaciones y necesidades del contexto de globalización y sociedad del conocimiento. (p.16)

Según Arroyo (2011) el enfoque actual de la gerencia educativa permite la autonomía y la descentralización del trabajo para lograr innovar significativamente el aprendizaje. En la institución educativa los integrantes

promueven una interacción, de tal manera que sea analizada; buscando que se convierta en una necesidad para los entes educativos (p. 57)

De acuerdo con Medina (2003), cita a Hammer y Davenport donde explica a la organización la cual se presenta con una conexión de procedimientos interconectados entre estos indicando la mejoría de la calidad en cualquier organización de cualquier tipo se basa en la mejora del procedimiento los cuales tienen un espacio en ella. Por lo que el secreto de la calidad en una organización se da cuando hay un mejoramiento continuo. (p.19).

En cuanto a la administración pública se orilla a la fundación de valor público. Para alcanzar esto los cuerpos educativos deben desenvolver la capacidad de entender la naturaleza de los procedimientos y la dinámica de los cambios.

2. Justificación de la Investigación

El presente trabajo de estudio se realizará con la participación de todo el personal docente para determinar estrategias y mejorar la calidad de la función educativo en las entidades educativa N° 20049. Este trabajo es importante ya que incentiva al personal docente y administrativo a cumplir su labor dentro de la atención del usuario interno y externo, lo cual se constituye como una fortaleza para la institución.

El motivo de desarrollar este trabajo de investigación se basa en los beneficios e importancia para la comunidad educativa de la I.E. N° 20049 – Colcapampa de Maní, el mismo que permite establecer la relación existente entre las variables cultura organizacional y gestión educativa que se dan en la I.E, los resultados serán útiles para fortalecer la gestión en la institución, generando participación, cooperación e innovación.

En el aporte científico se profundizó la conceptualización de las variables, de tal manera que la comprensión teórica permitirá dar una interpretación objetiva a los resultados del trabajo de campo representado en las estadísticas.

En el beneficio social fue de gran ayuda el conocimiento que se alcanzó luego de la investigación para el avance y superación de los grupos involucrados.

3. Problema de Investigación

Entre las diferencias encontradas que enfrentan los organismos administrativos en las instituciones educativas, se encuentran: duda de liderazgo, directores ilegítimos de acuerdo a la normativa, burocracia existente, funcionarios inseguros, falta de personal adecuado y recursos económicos escasos.

La cultura organizacional está encargada de componer al personal de acuerdo a los objetivos y establece grupos de trabajo para lograr las metas educativas. Así se haya las necesidades del personal para la mejor manera posible y así los miembros de la sociedad educativa estén satisfechos. De acuerdo a Davis y Newstrom (2013), señala: “a la satisfacción como emociones y sentimientos favorables y desfavorables de los trabajadores. Esta es una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado”. (p.77) La gestión administrativa y la cultura organizacional en nuestra institución educativa muestran una especie de debilidad en cuanto a la organización, esto debido a la falta de interés de los integrantes de nuestro grupo educativa. Por otro lado, sé que el Ministerio de Educación carece de programas de capacitación permanente, por ello, no existe desarrollo profesional ni hay políticas de capacitación que permita el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de la gestión administrativa. Estos aspectos inciden o se vincula con la ganancia de los objetivos estratégicos de la I.E. o con el cumplimiento de su misión, la falta de organización y liderazgo conducirá a la improvisación, al conformismo y a la estabilidad de la I.E. Por ello es importante potenciar la cultura organizacional para que los integrantes de la sociedad educativa sean entes actores del desarrollo de la institución y de los logros de aprendizaje de los alumnos.

Por esta razón, es que planteo como problema de investigación considerando las variables Cultura organizacional y Gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa Maní del distrito de Cochamarca, con el fin de correlacionar ambas variables y poder determinar si existe un vínculo positivo o negativo.

De acuerdo con las consideraciones expuestas se plantea la siguiente interrogante:

¿Qué nivel de relación existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?

Problemas específicos

¿Qué nivel de relación existe entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?

¿Qué nivel de relación existe entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?

¿Qué nivel de relación existe entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?

¿Qué nivel de relación existe entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?

4. Conceptuación y operacionalización de las Variables

V X: Cultura organizacional:.

Según Robbins (2004) “este es un conjunto de caracteres coincidentes entre los miembros de un grupo siendo un sistema”.(p.525).

Para Kreitner y Kinicki (1997, p.585), lo define como “el adhesivo para la unión de los integrantes”. Este trabaja en dos sentidos los cuales se guían de acuerdo a su visibilidad externa y de su resistencia al cambio. Visto desde

otro plano menos visible, la cultura muestra los valores que forman parte de los miembros de una organización

V Y: Gestión administrativa:

Para Posner (2007) se presenta como la manera de conducir una institución a través de un conjunto de habilidades directivas dirigidas a planificar y evaluar la gestión estratégica de las actividades necesaria para obtener eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural (p.18).

Para Inciarte, Marcano y Reyes (2006, p. 230) La gestión administrativa es un método abierto y continuo, formado por procedimientos con principios de gestión que equilibran y permiten el desarrollo del currículo proponiendo ciertas normativas con el propósito de legitimizar y dar un marco legal a las acciones tomadas. Haciendo uso de la gestión administrativa se dará la aprobación a proyectos precaviendo los principios de los objetivos planteados.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Cultura organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango
INNOVACION	▪ Motivación	1, 2,3	Ordinal	Muy fuerte
	▪ Estimulación	4,5,6	Muy Eficiente:4	117-144
	▪ Innovación	7,8,9	Eficiente:3	Fuerte
TRABAJO EN EQUIPO	▪ Formulación de proyectos	10,11,12	Poco Eficiente:2	90-116
	▪ Precisión de objetivo	13,14,15	Deficiente:1	Moderado
	▪ Organización y ejecución	16,17,18		
COMUNICACIÓN		19,20,21		Débil
	▪ Dialogo permanente	22,23,24		36-62
	▪ Empatía			
		25,26,27.		
IDENTIDAD		28,29,30		
	▪ Autoconciencia	31,32,33		
	▪ Identidad institucional			
▪ Compromiso institucional.	34,35,36			

Tabla 2
Operacionalización de variable: Gestión administrativa

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango
GESTION INSTITUCIONAL	▪ Gestion de logística	1,2,3	Ordinal	Muy fuerte
	▪ Propuesta de cambio	4,5,6	Muy	117-144
	▪ Responsabilidad funcional	7,8,9	Eficiente:4	Fuerte
GESTION PEDAGOGICA	▪ Planificación del aprendizaje	10,11,12	Eficiente:3	90-116
	▪ Acompañamiento y monitoreo	13,14,15	Poco	Moderado
	▪ Evaluación del desempeño		Eficiente: 2	63-89
		16,17,18,	Deficiente:1	Débil
GESTION ADMINISTRATIVA	▪ Formulación de instrumentos de gestión	19,20,21		36-62
	▪ Participación en elaboración del RIN	22,23,24		
	▪ Ejecución oportuna	25,26,27		
		28,29,30		
GESTION COMUNITARIA	▪ Proyección social	31,32,33		
	▪ Servicio con equidad	34,35,36		

5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación directa y positiva entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Hipótesis Específicos

Existe una relación directa y positiva entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Existe una relación directa y positiva entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Existe una relación directa y positiva entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Existe una relación directa y positiva entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019

6. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Determinar la relación entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019.

METODOLOGÍA

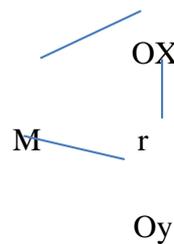
1. Tipo y Diseño de Investigación

El estudio fue básica, ya que se utiliza como cimiento al estudio aplicada o tecnológica; y es importante para el progreso de la ciencia (Sánchez y Reyes, 2006).

Diseño de Investigación

El diseño corresponde al descriptivo correlacional, Hernández et. al. (2006), señalando que son diseños que muestran las posibles relaciones entre dos o más categorías, en un determinado momento (p. 211). En este caso se medirán la relación entre las variables Cultura organizacional y Gestión administrativa.

Diagrama



Donde:

M = Muestra que se realiza en el estudio.

X, Y = Variables de estudio.

O = Observación y medición de ambas variables.

r = Notación estadística de interrelación.

V1 = Cultura Organizacional

V2 = Gestión Administrativa

2. Población y Muestra

Según Tamayo (1997: 114). “La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”.

La población fue de 50 sujetos integrantes de la I.E. N°20049 – Colcapampa de Maní, considerado entre docentes, administrativos y padres de familia.

3. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Técnica

La encuesta: Esta nos permite responder de acuerdo a los ítems planteados tanto descriptivamente y recolectando la información necesaria de forma adecuada y confiable, Ortiz (2006, p. 20).

A través de la encuesta se procederá a recoger información de primera fuente sobre la Cultura organizacional y Gestión administrativa estableciendo el contacto con las unidades de observación, una vez recogida la información, a través de una base de datos se ordenará y estructurará los datos en esquemas y gráficos.

Instrumento

El cuestionario, “Instrumento de recolección de datos compuesto por un conjunto de preguntas respecto de una o varias variables sujetas a medición”, Ortiz (2006, p. 22).

Se usó con la finalidad de obtener datos de la muestra seleccionada por conveniencia.

El cuestionario o los ítems serán los instrumentos de las unidades de observación que se utilizarán y permitirán medir las variables sus dimensiones e indicadores.

El instrumento que hará posible el registro de la información será la aplicación del cuestionario la que nos permitirá recoger datos acerca de la cultura organizacional y la gestión administrativa tal como se presentan en el momento de la aplicación del instrumento

Análisis bibliográfico

Está referido al análisis de los contenidos de las fuentes bibliográficas a través de una operación intelectual que comprende en extraer de un libro, texto, publicación o documento los elementos de información más significativos desde la perspectiva del investigador, Ortiz (2006, p. 26), razón por la que se utilizara como instrumento las fichas bibliográficas, fichas de autor, fichas de análisis, fichas de resumen, entre otras.

Administración de los instrumentos con respecto a la elaboración.

Sobre la elaboración y validación de los instrumentos

Con respecto a la elaboración

Se estructuro el formato del cuestionario, matrices de categorización de datos con sus respectivas escalas en base a los indicadores que deberán medir.

En la formulación del cuestionario se tuvo en cuenta los siguientes aspectos: Coherencia entre los ítems, dimensiones y las variables de estudio; precisando de manera objetiva la información a recoger y al orden de obtención

Con respecto a la validación de los instrumentos

Validez

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014) este se basa en considerar que el instrumento mide a la variable que se está estudiando.

Para lograr la validez de un instrumento se realizará con la aprobación de un juicio de expertos para que corroboren que ese instrumento que en este caso es

un cuestionario sea pertinente en cuanto a sus ítems que representen adecuadamente a los indicadores y dimensiones.

Juicio de expertos

Tabla 3

Juicio de Expertos.

N ^a	Expertos	Resultados
1.	Dr. Eustorgio Benavente Ramírez	Aceptable
2.	Dr. Filmo Retuerto Bustamante	Aceptable
3.	Dr. Marco Antonio Delgado Ventocilla	Aceptable

Confiabilidad

Para tener confianza en los instrumentos, esta se aplicó a una muestra de 10 sujetos para conocer la comprensión de los ítems, luego de obtener los resultados positivos, se reajusto el instrumento determinándose los ítems por dimensiones, generalizando luego su aplicación, para ello se utilizó el Alfa de Cronbach.

Formulación

Para la media ponderada de las correlaciones o el alfa de Cronbach se puede optar de dos maneras:

En primer lugar a partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se determina:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 : varianza del ítem i ,
- S_t^2 : varianza de la suma de todos los ítems y

- K : número de preguntas o ítems.

En segundo lugar a partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se obtiene:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de ítems de la Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	36

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de ítems de la Gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,931	36

4. Procesamiento y Análisis de Datos

- Revisión detallada de los datos obtenidos de cada variable para determinar su validez sin ningún atajo y contratiempo.
- Codificación de los datos acorde a los instrumentos suministrados a la muestra.
- Clasificación de los datos en función a las frecuencias y porcentajes, de acuerdo a los ítems.
- Se construye la matriz con los datos para la aplicación del SPS versión 20..
- Organización y presentación de tablas y figuras según variables y dimensiones producto de los resultados obtenidos del SPS.

RESULTADOS

Tabla 6
Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para variables

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Innovación	,175	50	,001
Trabajo en equipo	,234	50	,000
Comunicación	,387	50	,000
Identidad	,387	50	,000
Cultura organizacional	,264	50	,000
Gestión institucional	,155	50	,004
Gestión pedagógica	,183	50	,000
Gestión administrativa	,220	50	,000
Gestión comunitaria	,185	50	,000
Gestión administrativa	,163	50	,002

En la tabla 6 se puede apreciar que, los resultados obtenidos en la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables el índice de significancia es menor a .05 por lo que no se ajustan a una distribución normal, determinando así la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman

Generalización entorno a la hipótesis central

Hipótesis general

Hipótesis Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

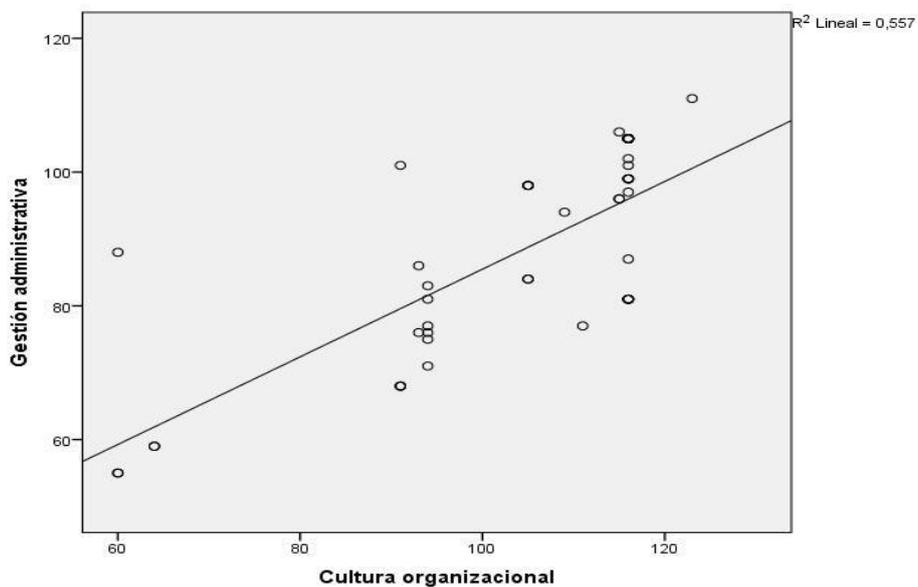
Tabla 07
La cultura organizacional y la gestión administrativa

Correlaciones		Gestión administrativa
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación ,680**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 50
Gestión administrativa		Coefficiente de correlación 1,000
		Sig. (bilateral) .
		N 50

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

La tabla 7 denota una correlación de 0,680 con un valor Sig < 0,05 lo que acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Por lo que se evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.. La correlación es de magnitud buena.

Figura 11. La cultura organizacional y la gestión administrativa.



Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

Tabla 8

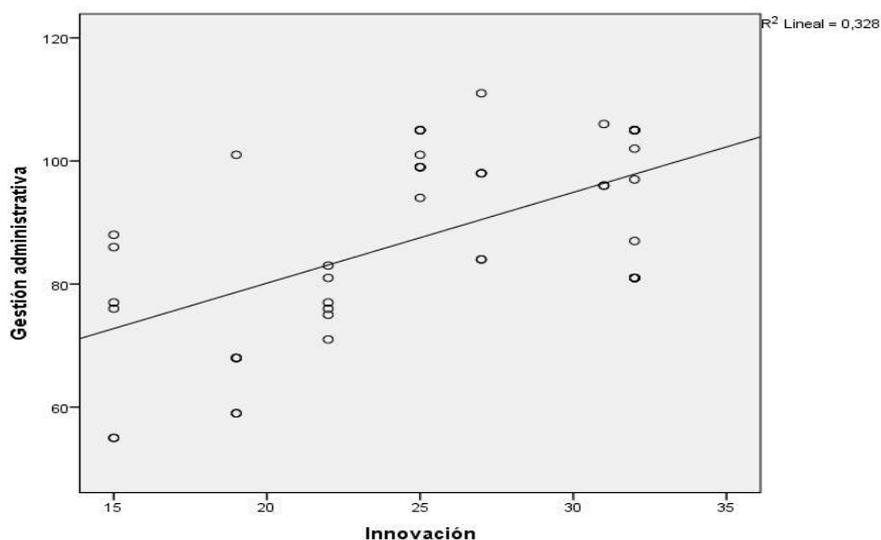
La dimensión Innovación y la gestión administrativa

Correlaciones		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Innovación	Coefficiente de correlación	,510**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	50	
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
Sig. (bilateral)		.	
N	50		

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

La tabla 8 denota una correlación de 0,510 con un valor Sig<0,05 lo que acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Por lo que se evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019. La correlación es de magnitud moderada.

Figura 12. La dimensión Innovación y la gestión administrativa.



Hipótesis específica 2

H2: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019..

Tabla 9

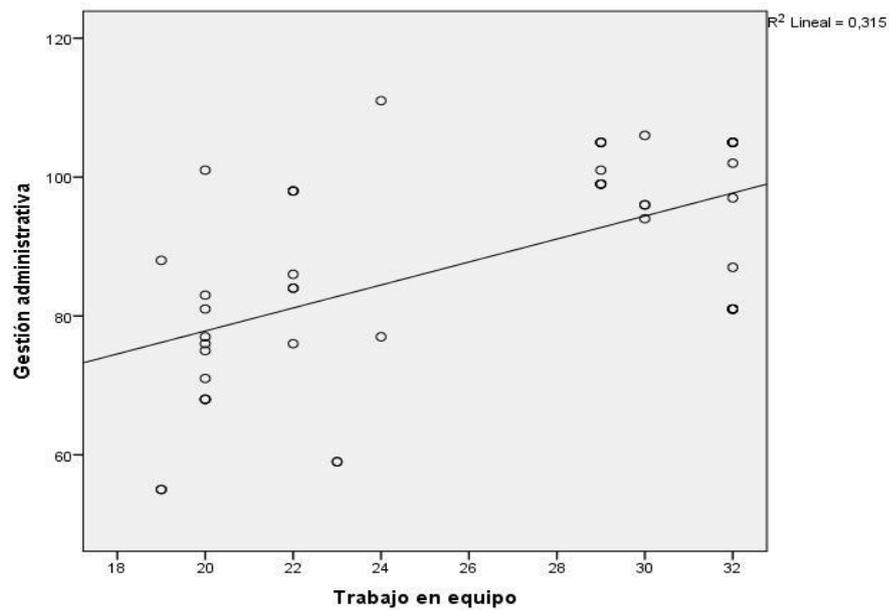
La dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa

		Correlaciones	Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	de	,499**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		50
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	de	1,000
		Sig. (bilateral)		.
		N		50

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

La tabla 9 denota una correlación de 0,499 con un valor Sig<0,05 lo que acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Por lo que se evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019. La correlación es de magnitud moderada.

Figura 13. La dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa.



Hipótesis específica 3

H3: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.

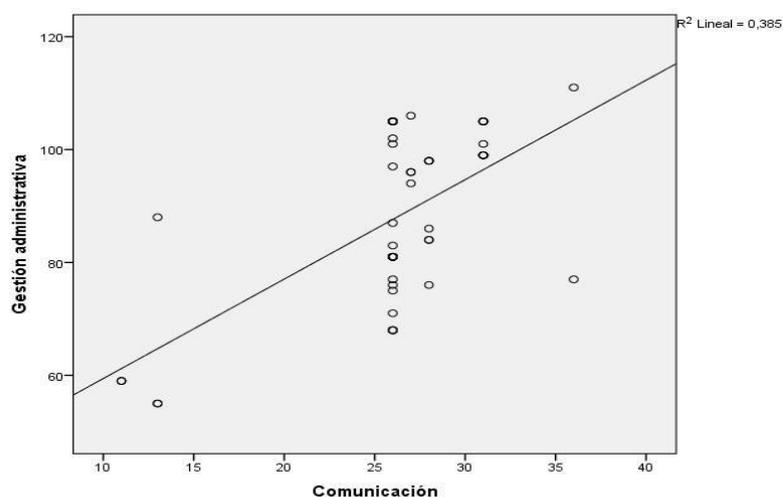
Tabla 10

La dimensión comunicación y la gestión administrativa

Correlaciones			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,519**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

La tabla 10 denota una correlación de 0,519 con un valor Sig<0,05 lo que acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Por lo que se evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019. La correlación es de magnitud moderada.

Figura 14. La dimensión comunicación y la gestión administrativa.



Hipótesis específica 4

H3: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019

Tabla 11

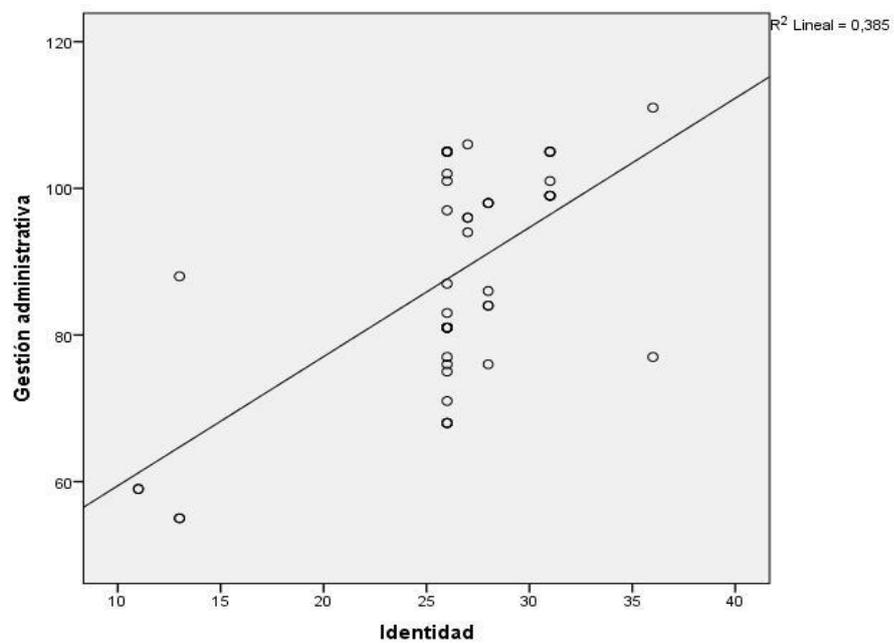
La dimensión identidad y la gestión administrativa

Correlaciones		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	,521**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	50	
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
Sig. (bilateral)		.	
	N	50	

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

La tabla 11 denota una correlación de 0,521 con un valor Sig<0,05 lo que acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula. Por lo que se evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019. La correlación es de magnitud moderada.

Figura 15. La dimensión identidad y la gestión administrativa.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación se ha logrado cumplir con los objetivos planteados en la investigación, la cual fue determinar el vínculo existente entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019. La puntuación lograda en cuanto a la correlación entre las variables fue de $r=0,680$ representando una magnitud buena, con la cual se acepta la hipótesis planeada en la tesis, este resultado se asemeja al estudio efectuado por Babilonia (2014) quien en su estudio realizó una comparación de la cultura organizacional que tienen dos instituciones educativas de la ciudad de Iquitos en concordancia con la gestión educativa, los resultados determinaron que la práctica de la organización, la identidad y la comunicación son aspectos que mejoran la gestión en las instituciones educativas, así también Benel (2014) en su estudio titulado *Cultura Organizacional y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de la ciudad de Cajamarca*” donde se propuso establecer la relación existente entre ambas variables luego del procesamiento, análisis e interpretación de los datos concluye que existe una asociación positiva entre la cultura organizacional y la gestión administrativa, demostrándose que la práctica de valores y el desempeño de los trabajadores caracterizan a la cultura organizacional, estos hechos también suceden en los resultados de la investigación en discusión dado a que la relación entre la cultura organizacional es positiva infiriéndose que a mayor identidad, práctica de valores y comunicación como parte de la organización cultural la gestión de la institución será más eficiente.

En la primera hipótesis la asociación fue moderada con un valor de $r=0,510$ observándose una vinculación directa entre la dimensión innovación y la gestión administrativa tal como también lo evidencia Asencios (2019) en su estudio *Cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes monitores de los centros rurales de formación en alternancia de la región Arequipa* cuyo propósito fue determinar la correlación entre la cultura

organizacional y la satisfacción laboral de los docentes monitores. Se confirma, que existe una correlación significativa entre las variables, determinación que se desprende del análisis de los diferentes gráficos y tablas respectivas. Por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, hecho que tiene similitud con el resultado de la investigación donde también se demuestra que la cultura organizacional se asocia positivamente con la gestión de las instituciones educativas.

Así también en cuanto a la segunda hipótesis denota una correlación de 0,499 con un valor $\text{Sig} < 0,05$ por lo que se evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019 ,los resultados obtenidos concuerdan con Lacherre (2016) quien se propuso establecer el nivel de cultura organizacional que tienen los docentes de IPAE, Piura, como resultado de su trabajo se evidencio que el nivel de cultura organizacional que tienen los docentes es alto, razón que permite deducir que la gestión es acertada y horizontal con participación de todos. Tal como se ha demostrado en los resultados de la investigación se deduce la similitud en cuanto al comportamiento y relación de las variables cultura organizacional y gestión educativa, así también Meneses (2011) en su trabajo titulado “La cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en madeira (Portugal)” se propuso determinar cómo se relacionaban las variables, una vez terminado el análisis y trabajo de campo concluyo que hay positiva asociación de la cultura organizacional y competencias de gestión, resultado que refuerza las conclusiones de la investigación.

Contrastando la tercera hipótesis denota una correlación de 0,519 es decir moderada, con la cual se evidencia una significativa y positiva relación entre la gestión administrativa y la comunicación resultado similar a Sandoval (2016) quien en su estudio concluye que existe una relación positivamente entre el clima organizacional y la motivación laboral y la comunicación, para su trabajo de campo considero un muestreo a 42 sujetos de la entidad pública a quienes se le

aplico los instrumentos de medición. A mayor comunicación horizontal y participativo, la gestión será democrática y eficiente.

Finalmente se puntualiza la existencia de una directa relación entre la gestión administrativa y la identidad con una correlación de 0,521 siendo de magnitud moderada, hecho que coincide significativamente con los resultados de Lacherre (2016) investiga sobre cultura organizacional que tienen los docentes de IPAE, Piura cuya correlación fue de 0,520 de magnitud moderada. En esa misma línea de antecedentes Meneses (2011) en su investigación demostró una positiva y directa relación de las competencias de gestión y la cultura organizacional, se resalta los aspectos fundamentales para ello a la comunicación y al ambiente de trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Primera: Existe una relación directa y positiva entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní expresado en la correlación de Spearman cuyo valor fue de 0,680 siendo una magnitud buena.

Segunda: Existe una relación directa y positiva entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní, la correlación fue de magnitud moderada.

Tercera: El trabajo en equipo es una dimensión muy importante porque permite el logro de los objetivos de la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní. Ello se evidencia en el resultado de correlación de Spearman cuyo valor fue de 0,499 representando una magnitud moderada.

Cuarta: La comunicación de valores, creencias y comportamientos inciden en la gestión administrativa razón por el cual existe una relación directa entre estas variables, la correlación de Spearman fue de magnitud moderada con un valor de 0,521.

Quinta: Los rasgos colectivos que demuestra la institución tiene un impacto en la gestión administrativa razón por el cual se da una relación positiva y directa entre la identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019. La correlación fue de magnitud moderada.

2. Recomendaciones

Teniendo en cuenta la relación existente entre la cultura organizacional y la gestión educativa acorde a los resultados de la investigación, se recomienda aplicar un modelo de gestión participativa y horizontal donde prime la comunicación permanente, el trabajo en equipo y la cultura de innovación de tal modo que los miembros se expresen libremente al momento de consensuar el proyecto educativo institucional y los instrumentos de gestión.

Promover el desarrollo y puesta en marcha de nuevas ideas o comportamientos orientadas a generar o mejorar el servicio educativo en la I.E. N°20049 de Colcapampa de Maní, de tal manera que la innovación marche en paralelo con la gestión educativa.

Fomentar y practicar el trabajo en equipo colaborativo y corporativo para conseguir los objetivos de gestión propuestos por la I.E. involucrando a toda la institución.

Aperturar la comunicación de valores, creencias y comportamientos entre los miembros del centro educativo fortaleciendo la comunicación dialógica y horizontal de esta forma mejorar la gestión educativa en base a la diversidad cultural.

Promover la identidad cultural e institucional entre los integrantes con actividades propios de la zona, de usos y costumbres ancestrales.

DEDICATORIA

A mis padres, quienes estuvieron apoyándome y brindándome sus consejos para hacer de mí una mejor persona y así lograr mis objetivos.

A mi hija Grisel por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un mejor futuro.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por ser mi fortaleza y mi guía en todo momento de mi vida y permitirme culminar mis estudios de postgrado.

A mis padres quienes me guían por el buen camino incondicionalmente.

A los docentes de la Escuela de postgrado, del programa de maestría de la Universidad San Pedro -Filial Huacho; que inculcaron sus conocimientos, para el logro de mis metas y aspiraciones.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguerrondo, I. (1998). *La escuela como organización inteligente*. Edit. Troquel. Argentina.
- Aguirre, M. (2004). *Rendimiento del personal*. México; Editorial Thomson Learning.
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Edit. USAT – Chiclayo – Peru
- Añes, S (2006). *Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios*. Tesis de maestría publicada, Universidad Rafael Bellosillo Chacín – Venezuela.
- Alvarado, O. (2008). *Administración Enfoque de gestión en instituciones*. Tercera Edición. Lima: Mantro.
- Alvarez, G. (2008). *El Constructo clima organizacional concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional Vol.11.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Lima-Perú. Editorial Fondo de Desarrollo Editorial.
- Asencios, C. (2019). *Cultura organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes monitores de los centros rurales de formación en alternancia de la región Arequipa*. UNE – Cantuta.
- Babilonia, C. (2014). *Cultura Organizacional en docentes – Instituciones educativas colegio nacional de Iquitos y colegio San Agustín, Iquitos 2011*. Tesis de maestría publicada, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP)
- Bardisa, R. (1997). *Teoría y Práctica de la Micropolítica en las Organizaciones Escolares. En Micropolítica de la escuela*. Revista Iberoamericana de

Educación N° 15. Madrid-España. Edita: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Beltran, V., Tinoco, O., & Quispe, C. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM, 56-66.

Benel, P. (2014). “*La Cultura Organizacional y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de la ciudad de Cajamarca*” Universidad Nacional de Cajamarca – Peru.

Bolivar. A. (2009). *La gestión en las escuelas: Una visión del desarrollo del aprendizaje*. Madrid Narcea.

Bouwen, R. (1998). *Relational construction of meaning in emerging organization contexts*. *European Journal of work and organizational psychology*, 3, 299- 319. Recuperado el 9 de agosto de 2020, de la base de datos EBSCO.

Bruzual, L. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios reliability and risk management* (tesis de Maestría, Montemorelos, México).

Bueso, H. (2016). *la relación entre el clima organizacional y la satisfacción Laboral en los empleados de industrias calan en la zona norte*, Tesis de Maestría, San Pedro, Honduras.

Carruitero, J. & Riccer, M. A. (2014). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional de la libertad*, para optar el grado académico de Licenciado en Administración, Trujillo, Perú.

Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima. (4ª Edic.) Edit. San Marcos

- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación* - UNJFSC. Huacho.
- Camac, S. & Quintana, H. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar*. Universidad de Rioja. Colombia.
- Cortez, J. (2004). *Plan estratégico para el desarrollo del programa experimental*. CEAVROR-UNE. Chosica –Perú.
- Espinel, G. (2018). *La gestión educativa comunitaria en instituciones públicas del sector rural*. Edit. Online - Colombia.
- Gerstner, E. (2008). *Organización, estructura y procesos*. Madrid. España. Prentice Hall Internacional.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: editorial Mc Graw- Hill.
- Kinicki, A., & Kreither, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Larentis, f. (2010). Tesis Doctoral. *Marketing Relacional y cultura organizacional*. Rio Grande del Sur, Brasil: Universidad federal de Rio Grande del Sur.
- Libreros, A. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del Cauca*. Tesis de Maestría. Cauca, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Lacherre, E. (2016). *Cultura Organizacional en docentes del Zegel-IPAE, Piura, 2016*. Tesis de maestría publicada, Universidad de Piura.
- Lira, J. (2018). *Gestión*. Empresa editora Gestión. Grupo el Comercio – Lima.

- Meneses, C. (2016). *La Cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en Madeira (Portugal)*. Tesis Doctoral publicada, Universidad de Cádiz.
- MINEDU. (2014). *Marco Curricular Nacional*. Ediciones Ministerio de Educación. Lima-Perú.
- Ortiz, F. (2006). *Metodología de la Investigación: el proceso y sus técnicas*. Mexico. Edit. Limusa.
- Posner, A. (2007). *Análisis del currículo*. Madrid España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice Hall
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ª. ed. México: Pearson.
- Sánchez, W. (1996). *La Gestión Pedagógica del Docente en la Integración de la Escuela y la Comunidad*. Tesis de maestría. Venezuela
- Sandoval, R. (2016). *Cultura Organizacional y motivación laboral en los trabajadores de una entidad pública*. Tesis de maestría publicada, Universidad César Vallejo.
- Serra, S. (2004). *El valor del compromiso*. México DF. Ediciones fiscales. ESEF.S.A.
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.

Fuentes electrónicas

- Aguilera, L (2011) *innovación organizacional* . Ciberopolis . México.
<http://www.ciberopolis.com>
- Revista Gestión (2018) El trabajo en equipo. Lima - Perú.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>

ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el grado de relación entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.</p> <p>Determinar el grado de relación entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.</p> <p>Determinar el grado de relación entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.</p> <p>Determinar el grado de relación entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y positiva entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe una relación directa y positiva entre la dimensión innovación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.</p> <p>Existe una relación directa y positiva entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.</p> <p>Existe una relación directa y positiva entre la dimensión comunicación y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní – 2019.</p> <p>Existe una relación directa y positiva entre la dimensión identidad y la gestión administrativa en la I.E. N° 20049 de Colcapampa de Maní - 2019</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensiones</p> <p>Innovación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación</p> <p>Identidad</p>	<p>Motivación</p> <p>Estimulación</p> <p>Innovación</p> <p>Formulación de proyectos</p> <p>Precisión de objetivos</p> <p>Organización y ejecución</p> <p>Diálogo permanente</p> <p>Empatía</p> <p>Resiliencia</p> <p>Autoconciencia</p> <p>Identidad Institucional</p> <p>Compromiso institucional</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>No experimental, Cuantitativo.</p> <p>DISEÑO</p> <p>El presente estudio obedece al diseño descriptivo correlacional, puesto que se va medir cada variable de investigación, para posteriormente establecer la relación existente entre ambos, así lo cita Hernández (2014).</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>50 sujetos pertenecientes a la I.E. N° 40049 del distrito de Cochamarca</p>

			VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA Dimensiones Gestión institucional Gestión pedagógica Gestión administrativa Gestión comunitaria	Gestión logística Propuesta de cambio Responsabilidad funcional Planificación del aprendizaje Acompañamiento y monitoreo Evaluación del desempeño Formulación de instrumentos de gestión Participación en elaboración del RIN Ejecución oportuna Proyección social Servicio con equidad	MUESTRA Muestra no probabilística 50 integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Maní, Cochamarca
--	--	--	---	---	---

Anexo 2: Autorización para aplicar el cuestionario



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Huacho, 09 de diciembre de 2021.

Dr. JULIO LANDERAS RODRIGUEZ
DIRECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Asunto: Respuesta a Carta de Presentación

Cordial saludo,

Tengo el honor de dirigirme a su digna persona a fin de expresarle mi saludo cordial en nombre de la Institución Educativa N° 20049 Colcapampa - Cochamarca; a la vez respondiendo a la carta de presentación y solicitud de la alumna **Jessica Giovanna Solls Ortiz** de la Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa; de la casa superior de estudios que usted dirige; mediante la presente informo, que la señorita recopiló información mediante encuestas a los docentes, administrativos y padres de familia de nuestra Institución Educativa N° 20049 Colcapampa - Cochamarca para su trabajo de informe de tesis.

Sin otro particular que remitir a su despacho; me despido de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial estima y consideración.

Atentamente

Cc. Wilder Jara Gamboa
DIRECTOR

Anexo 3: Instrumento para medir la variable 1



INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimado el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre cómo percibe Ud. la Cultura organizacional en la Institución educativa N°20049 .Se agradece leer atentamente y marcar con una (X) la opción correspondiente a la información solicitada. Es totalmente anónimo y su procesamiento reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio a la mejora continua.

CATEGORÍAS

ESCALA

DEFICIENTE (1) POCO EFICIENTE (2) EFICIENTE (3) MUY EFICIENTE (4)

N° Item	INNOVACION	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	
1.	En la institución se incentiva el trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa.					
2.	Se fomenta la innovación tecnológica					
3.	Los docentes tienen actitud favorable para realizar innovaciones en su labor					
4.	Se promueve el trabajo en equipo					
5.	Se siente motivado para realizar trabajos con creatividad					
6.	Le agrada y se siente bien haciendo cosas nuevas					
7.	Acostumbra arriesgar en la labor que desempeña					
8.	Es capaz de ser visionario y ejecutar nuevas ideas					

9.	Tiene éxito en sus proyectos de innovación tecnológica					
TRABAJO EN EQUIPO						
10.	Participa solidariamente en actividades extracurriculares					
11.	Participa en actividades de proyección social que benefician a la comunidad educativa					
12.	Se siente conforme trabajando en el equipo asignado					
13.	Cumple con responsabilidad lo encomendado					
14.	El equipo de trabajo respeta las decisiones de los resultados					
15.	Cumple con los trabajos en el tiempo estimado					
16.	Las actividades de servicio estudiantil fortalecen los valores en los jóvenes					
17.	Realizan reuniones basadas en el dialogo reflexivo					
COMUNICACION						
18.	Analizan las necesidades de construir proyectos prioritarios para la mejora de la institución.					
19.	El personal directivo cuida los canales de comunicación directa e indirecta					
20.	Hay acceso adecuado al sistema de información de la institución por parte del personal administrativo					
21.	Los directivos comunican claramente que esperan de su trabajo					
22.	Existe un ambiente de cooperación en la I.E.					
23.	Se tiene comunicación fluida al interior de la institución y en su entorno					

24.	Los docentes colaboran para cumplir los objetivos propuestos en su carrera profesional					
25.	Participa en las actividades que realizan los estudiantes					
26.	Tiene reconocimiento de parte de los directivos por el buen trabajo que realiza.					
	IDENTIDAD					
27.	Siente que la institución le permite aprender y progresar como persona					
28.	Entre los docentes existe un buen nivel de colaboración e interés por apoyar el trabajo de otros colegas					
29.	En la Institución prevalece el individualismo y poca colaboración.					
30.	Se siente cómodo y dispuesto para el acompañamiento y monitoreo					
31.	Los docentes conocen y practican la misión de la institución					
32.	Está comprometido con su institución en todo las actividades que planifica					
33.	Valora y respeta las normas de convivencia en su institución					
34.	Los docentes se sienten identificados con su institución					
35.	Los docentes no se involucran en el desarrollo de actividades de la institución					
36.	Las personas de la comunidad se preocupan por los docentes.					

Anexo 4: Instrumento para medir la variable 2



VARIABLE 2 : GESTION ADMINISTRATIVA

Instrucciones: Estimado el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre cómo percibe Ud. La Gestión de su institución N° 40049. Se agradece leer atentamente y marcar con una (X) la opción correspondiente a la información solicitada. Es totalmente anónimo y su procesamiento reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio a la mejora continua.

CATEGORÍAS

ESCALA

DEFICIENTE (1) POCO EFICIENTE (2) EFICIENTE (3) MUY EFICIENTE (4)

N° Item	GESTION INSTITUCIONAL	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	
1.	El director contribuye a identificar las formas de cómo organizar a los miembros de la institución					
2.	El director ofrece estrategias para sistematizar y analizar las acciones hacia el logro de los objetivos					
3.	El director realiza adaptaciones ante las exigencias y cambios del contexto donde se desenvuelve la I.E.					
4.	El director promueve la autonomía de la I.E.					
5.	Su política de gestión es clara acorde con las metas educativas.					
6.	El director identifica debilidades y fortalezas para plantear alternativas innovadoras					
7.	El director conduce hacia el logro de la visión y misión de la I.E.					

8.	El director realiza una gestión acorde a la planificación, organización, control y evaluación					
9.	El director es responsable con sus funciones encomendadas.					
	GESTION PEDAGOGICA					
10	Como considera el acompañamiento del director					
11.	Como considera el proceso de monitoreo a los docentes					
12.	Como considera Ud. el trabajo colegiado que realiza el director					
13.	Como consideraría las orientaciones que da el director respecto a la planificación y programación curricular.					
14.	El director revisa la sesión de aprendizaje, como considera.					
15.	Los directores establecen una ruta de trabajo pedagógico					
16	El director orienta permanentemente a los docentes.					
17	El director elabora una propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.					
18.	El director promueve y/o participa de concursos internos y externos.					
	GESTION ADMINISTRATIVA					
19.	Como evalúas el PEI de la institución.					
20.	Como calificas al PCI de tu institución					
21.	Como valoras al reglamento interno de tu I.E.					
22.	Como consideras el trámite que realizas en tu I.E.					

23.	Los documentos administrativos se encuentran al día					
24.	Las notas promedios bimestrales se suben al sistema en forma oportuna					
25.	El director informa oportunamente el cumplimiento de las horas efectivas					
26.	Se realizan las matrículas de los estudiantes en forma oportuna					
27.	Se preocupan por la retención de los estudiantes					
	GESTION COMUNITARIA					
28.	Se evalúa las necesidades de la comunidad educativa para formular proyectos					
29.	Se tiene en cuenta el contexto educativo o el ambiente de la I.E. para la planificación					
30.	Se tome en cuenta la participación de los padres de familia para la formulación del PEI y PCI.					
31.	Los padres de familia participan en las actividades de aprendizaje de sus hijos.					
32.	La I.E. se proyecta a la comunidad con los proyectos productivos y proyectos de aprendizaje					
33.	Los docentes se proyectan a la comunidad programando actividades en las diferentes áreas curriculares					
34.	Se realizan alianzas estratégicas con empresas de la localidad					
35.	Se formulan convenios con instituciones civiles, de salud y policial en la zona					
36.	La I.E. se identifica con el distrito o con la zona poblada					

Anexo 5: Análisis descriptivo por variables

Tabla 12

Cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	28	56,0	56,0	56,0
Bajo	5	10,0	10,0	66,0
Moderado	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 1: Distribución porcentual sobre cultura organizacional

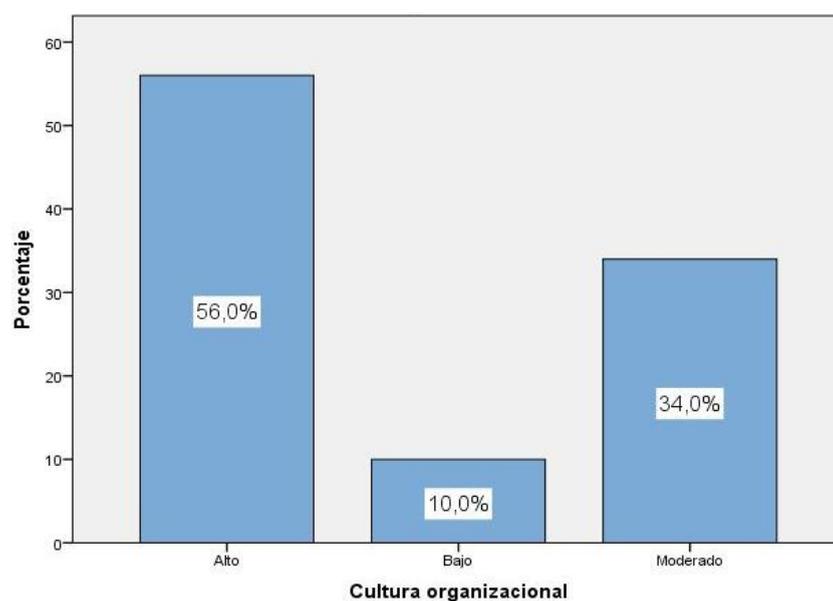


Tabla 13

Innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	23	46,0	46,0	46,0
Bajo	6	12,0	12,0	58,0
Moderado	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 2

Distribución porcentual sobre innovación

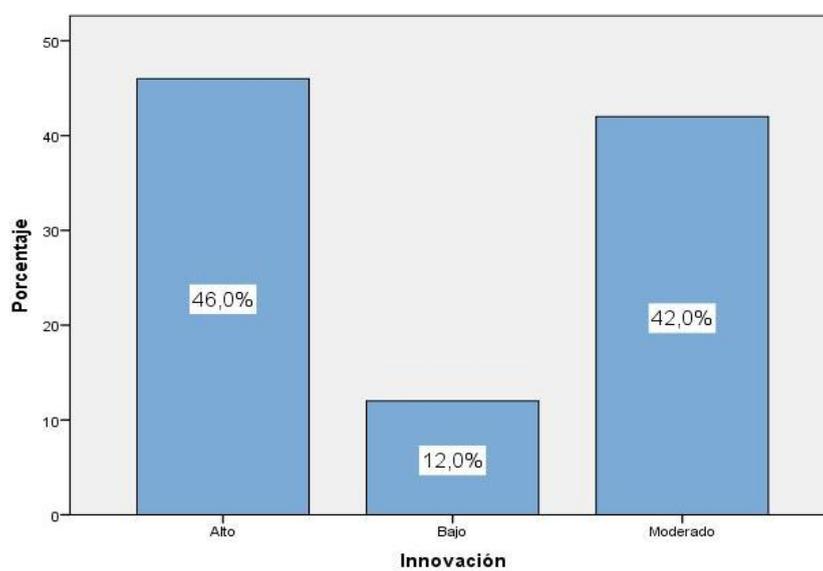


Tabla 14

Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	25	50,0	50,0	50,0
Bajo	2	4,0	4,0	54,0
Moderado	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 3

Distribución porcentual sobre el trabajo en equipo

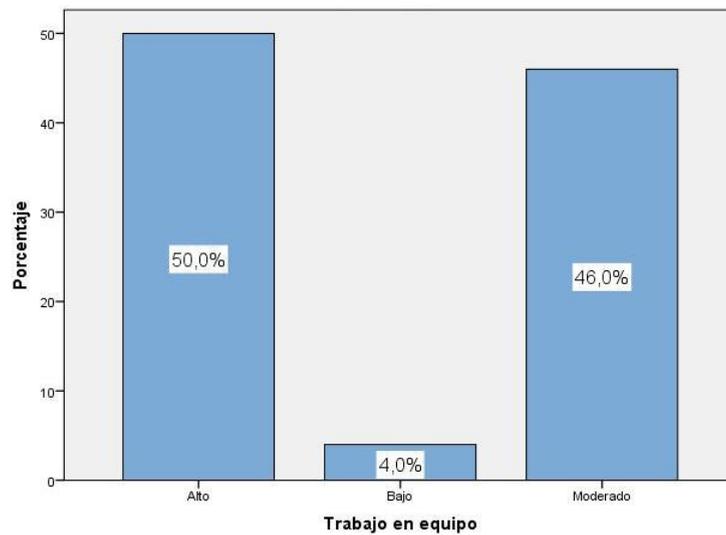


Tabla 15

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	21	42,0	42,0	42,0
Bajo	5	10,0	10,0	52,0
Moderado	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 4

Distribución porcentual sobre comunicación

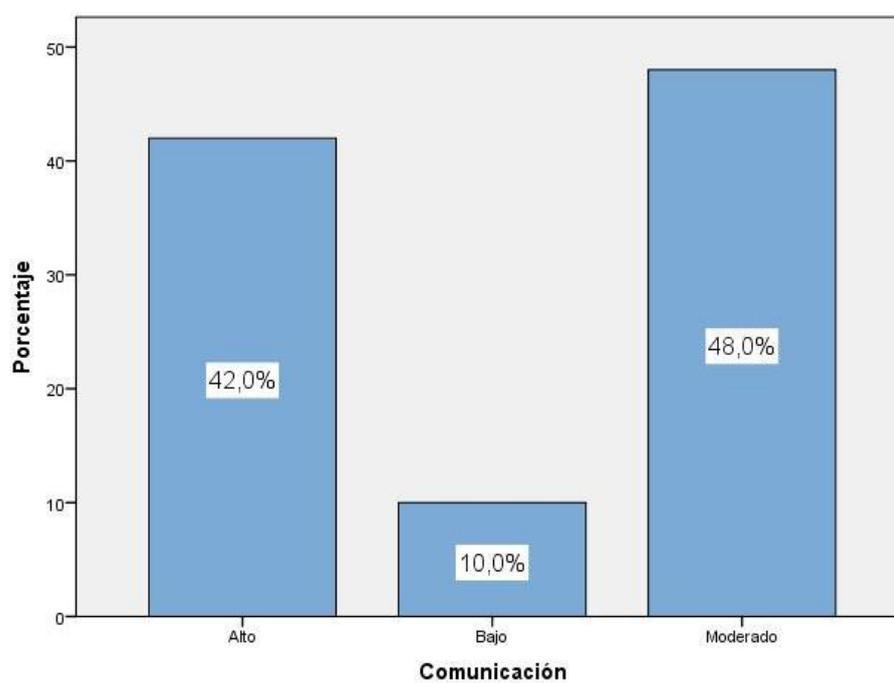


Tabla 16

Identidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	21	42,0	42,0	42,0
Bajo	5	10,0	10,0	52,0
Moderado	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 5

Distribución porcentual sobre identidad.

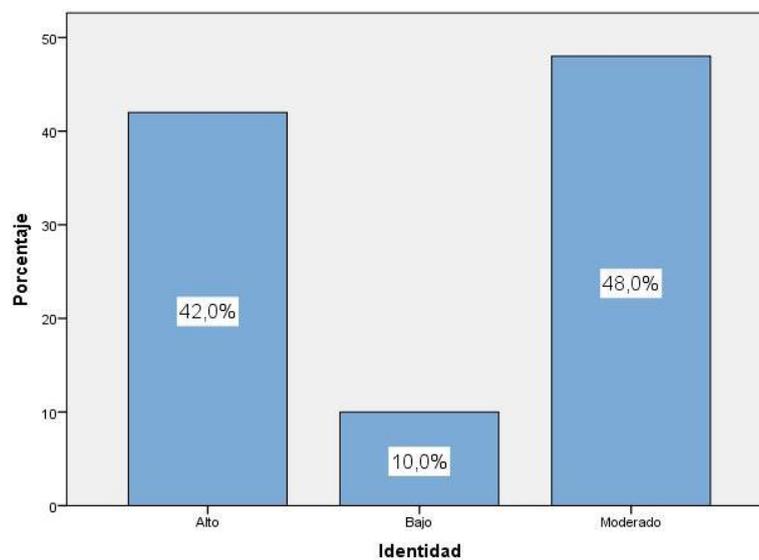


Tabla 17

Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	1	2,0	2,0	2,0
Bajo	8	16,0	16,0	18,0
Moderado	41	82,0	82,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 6

Distribución porcentual sobre Gestión administrativa

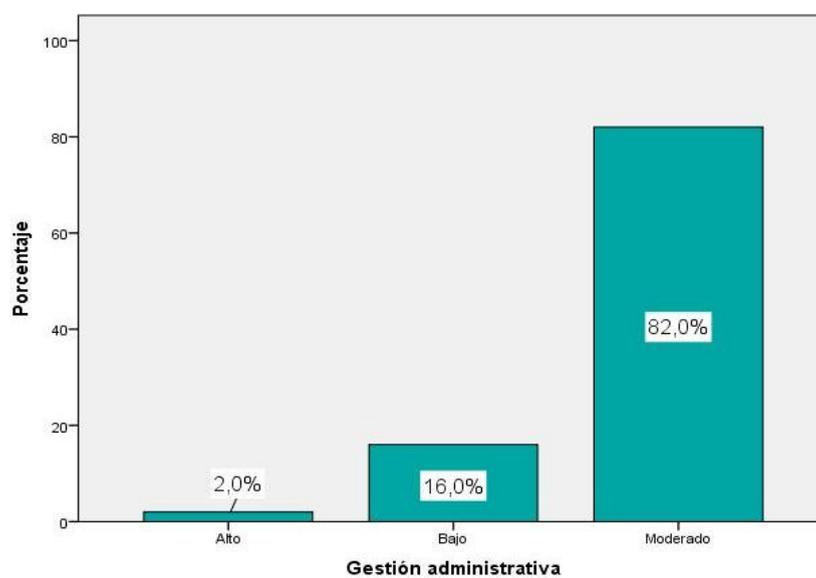


Tabla 18

Gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	11	22,0	22,0	22,0
Bajo	6	12,0	12,0	34,0
Moderado	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 7

Distribución porcentual sobre Gestión institucional

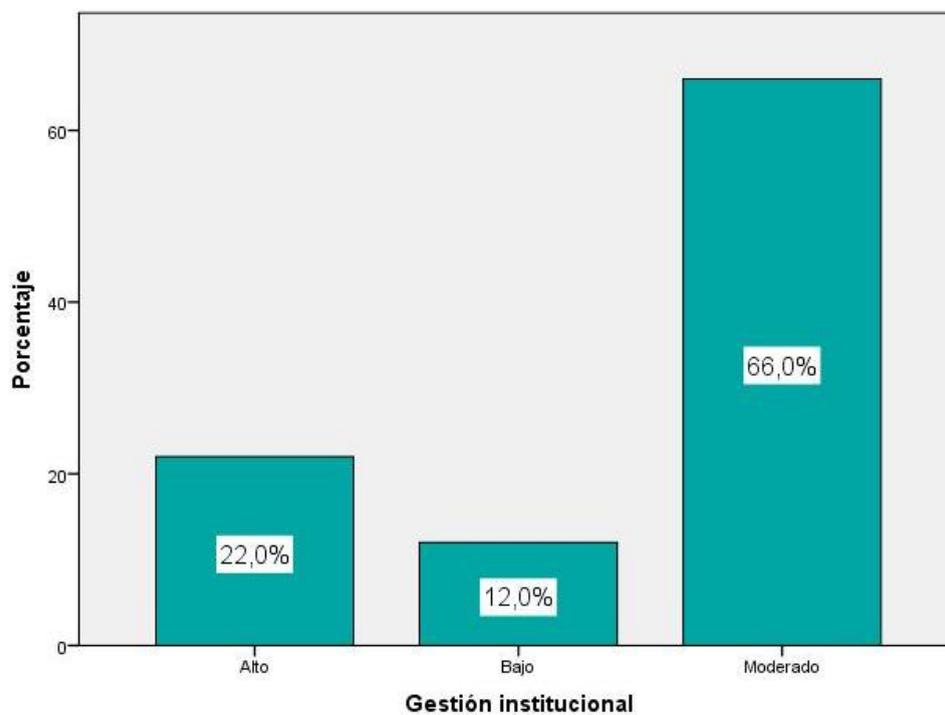


Tabla 19

Gestión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	18	36,0	36,0	36,0
Bajo	3	6,0	6,0	42,0
Moderado	29	58,0	58,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 8

Distribución porcentual sobre gestión pedagógica

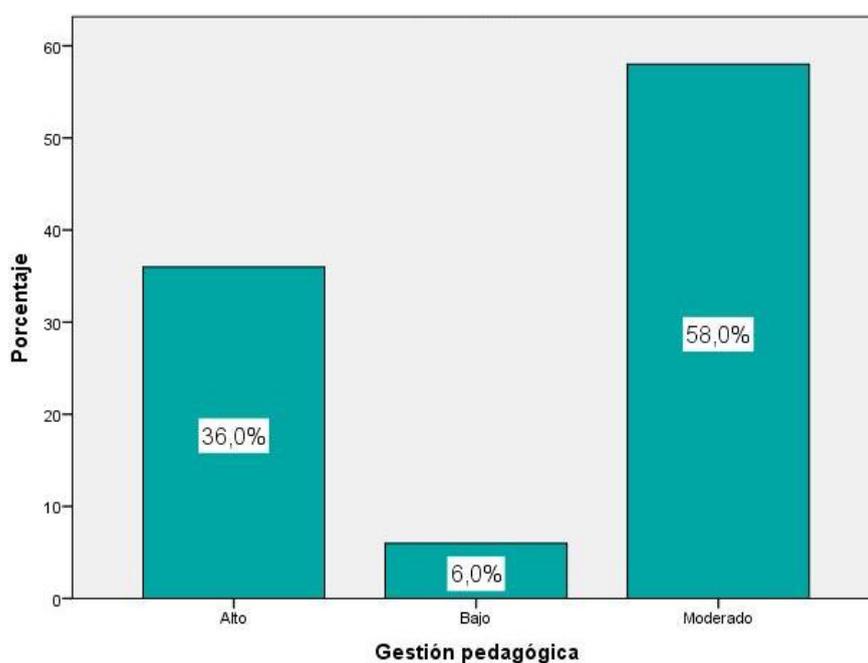


Tabla 20

Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	2	4,0	4,0	4,0
Bajo	20	40,0	40,0	44,0
Moderado	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 9

Distribución porcentual sobre Gestión administrativa

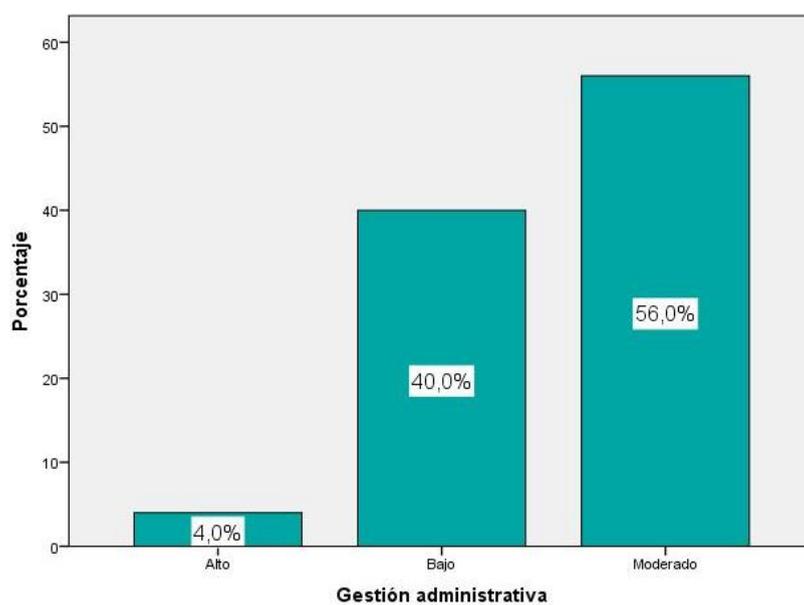


Tabla 21

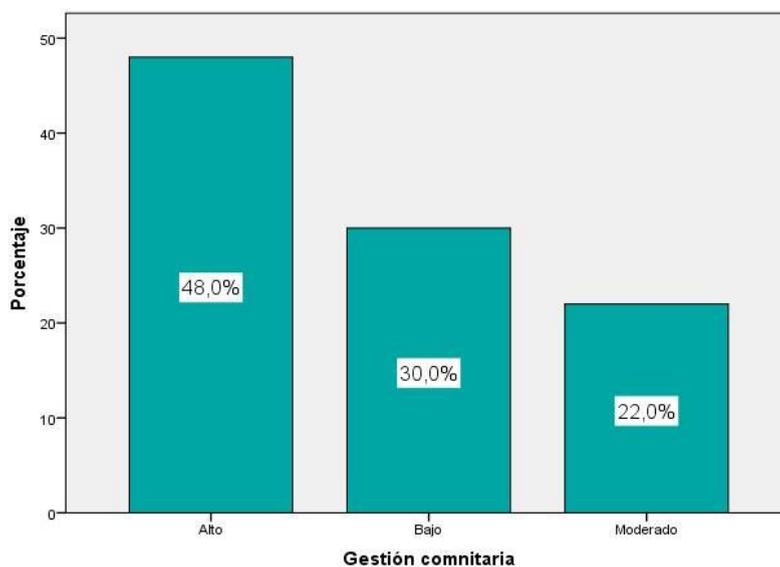
Gestión comunitaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	24	48,0	48,0	48,0
Bajo	15	30,0	30,0	78,0
Moderado	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes de la I.E. N° 40049 Colcapampa de Mani Cochamarca, 2019

Figura 10

Distribución porcentual sobre Gestión comunitaria



Anexo 6: Validación de Experto 1



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE : Eustorgio Godoy Benavente Ramirez
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctor en Ciencias de la Educación
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Docente de la U.M. José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento para Medir Cultura organizacional
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Solís Ortiz Jessica Giovanna
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Cultura Organizacional y Gestión administrativa en
 En la institución educativa N° 20049 de Colcapampa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
		(01-10)	(11-20)	(10-13)	(14-16)	(14-16)	(17-20)	(17-20)	(17-20)
		01%	25%	26%	50%	51%	75%	76%	100%
		01		02		03		04	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.								X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables								X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.								X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.								X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.								X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.								X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.								X
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores								X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.								X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación								X
Sub Total									18
Total									18

VALORACIÓN CUANTITATIVA: (90%)

VALORACIÓN CUALITATIVA: ACEPTABLE

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: SI APLICA

Leyenda:

01-13 Improcedente

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Huacho 20 de junio del 2020

Firma y Post firma


Dr. EUSTORGIO G. BENAVENTE RAMÍREZ
 CPP# 077185

nnt: 15646678

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

II. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE : Eustorgio Godoy Benavente Ramirez
 1.2 GRADO ACADEMICO : Doctor en Ciencias de la Educación
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Docente de la U.N. José Faustino Sánchez Carrion
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento para medir Gestión administrativa
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Solís Ortiz Jessica Giovanna
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Cultura Organizacional y Gestión administrativa en En la institución educativa N° 20049 de Colcapampa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10) 01% 25% 01	(10-13) 26% 50% 02	(14-16) 51% 75% 03	(17-20) 76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				X
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X
8.COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores				X
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X
Sub Total					18
Total					18

VALORACIÓN CUANTITATIVA: (90%)

VALORACIÓN CUALITATIVA: ACEPTABLE

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: SI APLICA

Leyenda:

01-13 Improcedente

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Huacho 20 de junio del 2020

Firma y Post firma


Dr. EUSTORGIO G. BENAVENTE RAMIREZ
 CPP# 077485

DNI: 15646678

Anexo 7: Validación de Experto 2



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

III. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE : Filmo Eulogio Retuerto Bustamante
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctor en Ciencias de la Educación
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Docente de la U.N. José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento para Medir Cultura organizacional
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Solis Ortiz Jessica Giovanna
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Cultura Organizacional y Gestión administrativa en En la institución educativa N° 20049 de Colcapampa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
		(01-10) 01% 25% 01	(10-13) 26% 50% 02	(14-16) 51% 75% 03	(17-20) 76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X
Sub Total					18
Total					18

VALORACIÓN CUANTITATIVA: (90%)

VALORACIÓN CUALITATIVA: ACEPTABLE

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: SI APLICA

Legenda:

01-13 Impropio

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Huacho 27 de junio del 2020

Firma y Post firma

DNE: 15588730

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

IV. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE : Filmo Eulogio Retuerto Bustamante
 1.2 GRADO ACADEMICO : Doctor en Ciencias de la Educación
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Docente de la U.N. José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento para medir Gestión administrativa
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Solís Ortiz Jessica Giovanna
- 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Cultura Organizacional y Gestión administrativa en
 En la institución educativa N° 20049 de Colcapampa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10) 01% 25% 01	(10-13) 26% 50% 02	(14-16) 51% 75% 03	(17-20) 76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X
Sub Total					18
Total					18

VALORACIÓN CUANTITATIVA: (90%)

VALORACIÓN CUALITATIVA: ACEPTABLE

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: SI APLICA

Legenda:

01-13 Improcedente

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Huacho 27 de junio del 2020

Firma y Post firma



DNI: 15588730

Anexo 8: Validación de Experto 3



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

V. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE : Marco Antonio Delgado Ventocilla
 1.2 GRADO ACADEMICO : Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Docente de la U.M. José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento para Medir Cultura organizacional
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Solís Ortiz Jessica Giovanna
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Cultura Organizacional y Gestión administrativa en
 En la institución educativa N° 20049 de Colcapampa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10) 01% 25% 01	(10-13) 26% 50% 02	(14-16) 51% 75% 03	(17-20) 76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X
Sub Total					18
Total					18

VALORACIÓN CUANTITATIVA: (90%)

VALORACIÓN CUALITATIVA: ACEPTABLE

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: SI APLICA

Leyenda:

01-13 Impropcedente

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Huacho 17 de junio del 2020

Firma y Post firma

U.M. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
DOCENTE DUAL 430
FACULTAD DE EDUCACIÓN

DNI: 15581692

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

VI. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE : Marco Antonio Delgado Ventocilla
 1.2 GRADO ACADEMICO : Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Docente de la U.N. José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Instrumento para medir Gestión administrativa
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Solís Ortiz Jessica Giovanna
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Cultura Organizacional y Gestión administrativa en En la institución educativa Nº 20049 de Colcapampa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
		(01-10) 01% 25% 01	(10-13) 26% 50% 02	(14-16) 51% 75% 03	(17-20) 76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				X
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X
Sub Total					18
Total					18

VALORACIÓN CUANTITATIVA: (90%)

VALORACIÓN CUALITATIVA: ACEPTABLE

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: SI APLICA

Legenda:

01-13 Improcedente

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: 17 de junio del 2020

Firma y Post firma



U.N. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
 OFICINA DE CALIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DNI: 15581692

Anexo 9: Base de datos

N°	Cultura organizacional																																				ST1	V1				
	Innovación									Trabajo en equipo									Comunicación									Identidad														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	S1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	S2	19	20	21	22	23	24	25	26	27	S3	28	29	30	31	32	33			34	35	36	S4
01	1	3	3	1	3	3	1	3	1	19	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	91	Moderado
02	1	1	1	4	1	1	4	1	1	15	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	93	Moderado
03	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	116	Alto
05	1	3	3	1	1	3	1	1	1	15	3	1	3	3	1	3	3	1	1	19	3	1	1	2	1	1	2	1	1	13	3	1	1	2	1	1	2	1	1	13	60	Bajo
06	1	3	3	1	3	3	1	3	1	19	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	91	Moderado
07	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
08	1	3	3	1	3	3	1	3	1	19	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	91	Moderado
09	3	3	3	4	1	3	4	1	3	25	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	109	Alto	
10	1	3	3	1	3	3	1	3	1	19	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	91	Moderado
11	1	1	1	4	1	1	4	1	1	15	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	93	Moderado
12	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
13	1	1	1	4	1	1	4	1	1	15	4	4	1	1	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	111	Alto	
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	116	Alto
15	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
16	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	94	Moderado

17	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
18	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	94	Moderado
19	4	1	1	4	4	1	4	4	4	27	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	105	Moderado
20	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	116	Alto
21	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
22	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	115	Alto
23	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	94	Moderado
24	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
25	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	116	Alto
26	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
27	4	1	1	4	4	1	4	4	4	27	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	105	Moderado
28	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	94	Moderado
29	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	115	Alto	
30	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	94	Moderado
31	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
32	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	116	Alto
33	4	1	1	4	4	1	4	4	4	27	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	105	Moderado
34	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto
35	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	115	Alto	
36	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	94	Moderado

37	4	1	1	4	4	1	4	4	4	27	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	105	Moderado	
38	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto	
39	4	1	1	4	4	1	4	4	4	27	4	4	1	1	4	1	1	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	123	Alto		
40	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	116	Alto	
41	1	3	3	1	1	3	1	1	1	15	3	1	3	3	1	3	3	1	1	19	3	1	1	2	1	1	2	1	1	13	3	1	1	2	1	1	2	1	1	13	60	Bajo	
42	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto	
43	1	3	3	3	1	3	3	1	1	19	1	1	3	3	3	3	3	3	3	23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	64	Bajo
44	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto	
45	4	1	1	4	4	1	4	4	4	27	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	1	3	3	4	3	3	4	3	4	28	105	Moderado	
46	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	116	Alto	
47	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	116	Alto	
48	1	3	3	1	1	3	1	1	1	15	3	1	3	3	1	3	3	1	1	19	3	1	1	2	1	1	2	1	1	13	3	1	1	2	1	1	2	1	1	13	60	Bajo	
49	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	3	4	4	1	4	4	1	4	1	26	116	Alto	
50	1	3	3	3	1	3	3	1	1	19	1	1	3	3	3	3	3	3	3	23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	64	Bajo

N°	Gestión administrativa																																				ST2	V2				
	Gestión institucional									Gestión pedagógica									Gestión administrativa									Gestión comunitaria														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	S1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	S2	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	S3	31	32	33			34	35	36	S4
01	1	3	3	1	3	3	1	3	1	19	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	1	4	4	1	4	1	15	101	Moderado
02	1	1	1	4	1	1	4	1	1	15	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	28	4	3	3	4	3	4	21	86	Moderado
03	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	4	4	1	4	1	15	97	Moderado
04	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	27	3	2	3	3	3	4	18	99	Moderado
05	1	3	3	1	1	3	1	1	1	15	3	1	3	3	1	3	3	1	1	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	2	4	4	4	4	1	19	88	Moderado
06	1	3	3	1	3	3	1	3	1	19	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	68	Bajo
07	4	2	2	3	3	2	3	3	4	26	4	3	4	2	3	2	2	3	3	26	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	32	1	4	4	4	4	1	18	102	Moderado	
08	1	3	3	1	3	3	1	3	1	19	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	68	Bajo
09	3	3	3	2	1	3	2	1	3	21	4	3	3	3	2	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	94	Moderado	
10	1	3	3	1	3	3	1	3	1	19	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	68	Bajo
11	1	1	1	2	1	1	2	1	1	11	4	3	1	1	2	1	1	4	3	20	1	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	3	26	4	3	3	2	3	4	19	76	Moderado
12	4	2	2	3	3	2	3	3	4	26	4	3	4	2	3	2	2	3	3	26	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	81	Moderado
13	1	1	1	2	1	1	2	1	1	11	4	4	1	1	2	1	1	4	4	22	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	26	4	2	2	2	4	4	18	77	Moderado

14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	27	3	2	3	3	3	4	18	99	Moderado
15	4	2	2	3	3	2	3	3	4	26	4	3	4	2	3	2	2	3	3	26	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	81	Moderado
16	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	4	4	4	4	4	21	81	Moderado
17	4	2	2	3	3	2	3	3	4	26	4	3	4	2	3	2	2	3	3	26	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	81	Moderado
18	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	4	4	4	17	77	Moderado
19	4	1	1	2	2	1	2	2	4	19	4	3	1	1	2	1	1	4	3	20	1	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	3	26	4	3	3	2	3	4	19	84	Moderado
20	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	27	3	2	3	3	3	4	18	99	Moderado
21	4	2	2	3	3	2	3	3	4	26	4	3	4	2	3	2	2	3	3	26	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	81	Moderado
22	3	3	3	2	2	3	2	2	3	23	4	3	3	3	2	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	96	Moderado	
23	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	4	4	4	1	16	76	Moderado
24	4	2	2	3	3	2	3	3	4	26	4	3	4	2	3	2	2	3	3	26	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	81	Moderado
25	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	27	3	2	3	4	4	4	20	101	Moderado
26	4	2	2	3	3	2	3	3	4	26	4	3	4	2	3	2	2	3	3	26	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	81	Moderado
27	4	1	1	2	2	1	2	2	4	19	4	3	1	1	2	1	1	4	3	20	1	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	3	26	4	3	3	2	3	4	19	84	Moderado
28	4	3	3	1	3	3	1	3	1	22	4	1	3	3	1	3	3	1	1	20	3	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	4	18	1	2	2	1	4	1	11	71	Bajo

44	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	3	4	4	26	1	4	4	1	4	1	15	105	Moderado
45	4	1	1	4	4	1	4	4	4	27	4	3	1	1	4	1	1	4	3	22	1	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	28	4	3	3	4	3	4	21	98	Moderado
46	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3	4	3	3	3	4	20	105	Moderado
47	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3	4	3	3	3	4	20	105	Moderado
48	1	3	3	1	1	3	1	1	1	15	3	1	3	3	1	3	3	1	1	19	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	13	2	1	1	2	1	1	8	55	Bajo
49	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	3	4	4	1	4	4	1	4	1	3	4	4	26	1	4	4	1	4	1	15	105	Moderado
50	1	3	3	3	1	3	3	1	1	19	1	1	3	3	3	3	3	3	3	23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	59	Bajo