



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de una
institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ccahua Cruz, Marisol (orcid.org/0009-0008-6685-0602)

ASESORES:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (orcid.org/0000-0002-8610-4681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi fuente de inspiración en cada paso de mi vida. Su amor y aliento han sido fundamentales para alcanzar esta meta. A mis amigos y seres queridos, quienes siempre estuvieron allí para escuchar, brindar palabras de aliento y compartir momentos de alegría y desafíos. Su amistad y compañía han hecho más llevadero este arduo camino.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas e institución que contribuyeron de manera significativa en la realización de esta tesis. Quiero agradecer a mi asesor de tesis, por su invaluable orientación, paciencia y conocimiento experto. Su guía y apoyo constante fueron fundamentales en cada etapa de este proyecto. Me siento afortunada de haber tenido la oportunidad de trabajar bajo su supervisión.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población	20
Tabla 2. Baremo de las dimensiones vs las variables	21
Tabla 3. Cultura organizacional vs gestión pedagógica	26
Tabla 4. Participación vs gestión pedagógica	27
Tabla 5. Adaptabilidad vs gestión pedagógica	28
Tabla 6. Consistencia vs gestión pedagógica	29
Tabla 7. Misión vs gestión pedagógica	30
Tabla 8. Información de ajuste del modelo de la hipótesis general	33
9. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	33
Tabla 10. Información de ajuste del modelo de la hipótesis general 1	34
Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	34
Tabla 12. Información de ajuste del modelo de la hipótesis general 2	35
Tabla 13. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	35
Tabla 14. Información de ajuste del modelo de la hipótesis general 3	36
Tabla 15. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	36
Tabla 16. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	37
Tabla 17. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	37

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Cultura organizacional vs gestión pedagógica	26
Figura 2. Participación vs gestión pedagógica	27
Figura 3. Adaptabilidad vs gestión pedagógica	28
Figura 4. Consistencia vs gestión pedagógica	29
Figura 5. Misión vs gestión pedagógica	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

El estudio fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y diseño no-experimental. La población fue de 80 docentes de los niveles primaria y secundaria y se realizó un censo que representan la totalidad de la población. La técnica de recopilación de datos fue la encuesta y el cuestionario se utilizó como instrumento, validado por expertos y su confiabilidad por Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos luego de realizar la prueba de Regresión Logística Ordinal arrojaron un p-valor= 0,000 menor a 0,05, rechazando la H_0 y probando que la gestión pedagógica es explicada por la cultura organizacional, obteniendo un Pseudo R² de Cox y Snell de 99,3 % y de Nagelkerke de 99,7 %, concluyendo que la cultura organizacional influye significativamente en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Palabras clave: Cultura organizacional, gestión pedagógica, participación, adaptabilidad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of organizational culture on the pedagogical management of teachers in a public educational institution, Anta. Cusco, 2023.

The study was applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method and non-experimental design. The population consisted of 80 teachers at the primary and secondary levels and a census was carried out to represent the entire population. The data collection technique was the survey and the questionnaire was used as an instrument, validated by experts and its reliability by Cronbach's Alpha.

The results obtained after performing the Ordinal Logistic Regression test showed a p-value = 0.000 less than 0.05, rejecting the H_0 and proving that pedagogical management is explained by organizational culture, obtaining a Cox and Snell Pseudo R^2 of 99.3 % and Nagelkerke of 99.7 %, concluding that organizational culture significantly influences pedagogical management in teachers of a public educational institution, Anta. Cusco, 2023.

Keywords: Organizational culture, pedagogical management, participation, adaptability.

I. INTRODUCCIÓN

Para lograr los objetivos educativos, las escuelas deben administrar de manera efectiva el rol de la educación. Se espera que los docentes en su papel de educadores, desarrollen su carrera de manera eficiente, enfocándose en la formación educativa (Silalahi et al., 2021).

Tanto la UNICEF y la OCDE han resaltado los diversos desafíos que existen en la gestión pedagógica, particularmente en países en desarrollo. Estos desafíos abarcan áreas como el manejo de comportamientos, la instrucción, la comunicación entre docentes, el comportamiento de los estudiantes, así como otros asuntos menores relacionados con la administración del aula. Estos obstáculos pueden afectar negativamente el desarrollo del ejercicio de enseñanza y provocar insatisfacción tanto en los estudiantes como en los docentes (Kemethofer et al., 2023).

Según Catio y Sunarsi (2020), la gestión pedagógica enfrenta diversos desafíos que van desde la falta de capacitación, salarios poco competitivos, dificultades en el comportamiento de los estudiantes y diferencias en el rendimiento académico. Se debe abordar estos desafíos de manera que pueda asegurar una enseñanza de calidad y proporcionar una experiencia de entendimiento positivo para todos los involucrados, renovar las habilidades, talentos y la cultura organizativa con el fin de mejorar la educación en tiempo real.

La gestión educativa se enfrenta a una serie de demandas en un mundo globalizado, adaptándose a los cambios en la vida social. La revista Científica Multidisciplinar, conformada por artículos nacionales e internacionales, perteneciendo el 40 % a Perú, 40 % a España y México y 20 % a Colombia y Ecuador, destaca que la gestión se enfoca en los directivos, quienes se encargan de garantizar el buen funcionamiento de las instituciones. Sin embargo, muchas de estas instituciones carecen de una gestión eficiente, mostrando deficiencias en la planificación, organización y falta de capacitación constante para sus docentes. Asimismo, la escasez de herramientas y personal capacitado, junto con la crisis vocacional y la dificultad de adaptación al entorno educativo, son elementos que impactan de manera negativa en la gestión pedagógica (Sánchez y Delgado, 2020).

En el contexto peruano, la gestión pedagógica se enfrenta a cuatro desafíos principales. En primer lugar, la meta de aprendizaje vigente desde hace mucho tiempo se ha vuelto obsoleta y necesita ser actualizada. Además, existe una escasez de instituciones educativas que fomenten tanto el aprendizaje como la interacción social, y una administración descentralizada que solo tiene sentido si se relaciona la educación con el progreso cultural, territorial y económico. Otro problema que se presenta es el deterioro de las condiciones de operación del sistema educativo. Por último, la falta de confianza entre el Ministerio de Educación (MINEDU) y los docentes es un desafío crucial que requiere acciones concretas por parte del Estado. Es necesario mejorar tanto el bienestar laboral como personal de los educadores, implementando medidas que generen condiciones más favorables en el ámbito educativo (UNESCO, 2017).

Así mismo, la falta de visión de liderazgo en el gestor educativo conduce a una mala gestión pedagógica, además, la ausencia de medios financieros y de recursos en cuanto a materiales enfrenta la pedagogía docente a desafíos administrativos en ciertos dominios, por otra parte, el progreso y la gestión de los aspectos no formales de la educación hace que la gestión pedagógica presente ciertos problemas en la enseñanza docente (Quispe-Pareja, 2020).

En la institución educativa pública de la provincia de Anta, Cusco, se evidenció una dificultad en la elaboración de los documentos técnico pedagógicos, existiendo una escasa conexión entre el plan anual, experiencias, sesiones y desarrollo, hay improvisación y una falta de construcción en la relación docente-estudiantes, por lo que las dificultades y problemas que enfrentan los estudiantes son desconocidos y es difícil sugerir mejoras más adelante. Esta falta de estrategias también se refleja en la gestión pedagógica a razón de que muchos de los docentes no participan de capacitaciones de formación que orienten el desarrollo de actividades pedagógicas. De manera similar, la comunicación deficiente y desfavorable entre la plana docente, el personal administrativo y directivo genera conflictos, ausencia de un sentimiento de identificación y compromiso por parte de los integrantes de la organización educativa. Por lo tanto, una buena gestión pedagógica en la solución de los problemas institucionales es necesaria para un desempeño docente eficiente en la educación.

Ante lo planteado, se realiza la siguiente interrogante general: ¿De qué manera la cultura organizacional influye en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?, los problemas específicos: 1) ¿Cómo influye la participación en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?; 2) ¿Cómo influye la adaptabilidad en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?; 3) ¿Cómo influye la consistencia en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?; 4) ¿Cómo influye la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?

Esta indagación encuentra su justificación en las siguientes razones: Justificación teórica, se dispone de la información necesaria y pertinente para poder indagar acerca de las dos variables propuestas para la cultura organizacional se tiene la información del libro de Vesga et al. (2020) quien menciona que la cultura organizacional es uno de los determinantes utilizados para modelar el comportamiento y el desempeño a través de los esfuerzos colectivos de los miembros individuales. De igual forma para la variable gestión pedagógica Martínez, (2021) considera como una rama especial de la gestión que tiene sus propios detalles y patrones que le son únicos y se busca utilizar el proyecto de escuela como la herramienta principal para recibir la práctica didáctica en el aula y la educación permanente o en curso para los educadores.

Desde la perspectiva práctica, que permite discutir en torno a las problemáticas existentes sobre la cultura organizacional y gestión pedagógica, las cuales permitan conocer sobre las estrategias y los contenidos curriculares impartidos por los docentes en las aulas. La investigación estará aplicada a los profesores de la institución, este estudio de indagación evaluará el nivel de conexión entre estas dos variables, en consonancia con esta orientación, de tal forma que se pueda considerar a este instrumento como un medio para hacer más efectivo el aprendizaje de los estudiantes en los diferentes centros educativos del país.

De acuerdo al aspecto metodológico, el presente trabajo tendrá un enfoque cuantitativo, y nivel explicativo además se propone la adaptación y consideración de dos instrumentos de medición, a la necesidad de la investigación los cuales permitirán medir las variables de interés. Dichas

herramientas de medición podrán ser de suma importancia para futuros investigadores, quienes se muestren interesados en la indagación de la temática expuesta.

Con objetivo general: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023; los objetivos específicos son: 1) Establecer la influencia de la participación en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativas publica, Anta. Cusco, 2023; 2) Establecer la influencia de la adaptabilidad en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023; 3) Establecer la influencia de la consistencia en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023; 4) Establecer la influencia de la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Finalmente, la hipótesis general: Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023; Siendo las hipótesis específicas: 1) Existe influencia significativa de la participación en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023; 2) Existe influencia significativa de la adaptabilidad en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023; 3) Existe influencia significativa de la consistencia en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023; 4) Existe influencia significativa de la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales que se tomaron en cuenta fueron los siguientes: Troncoso (2019) realizó un estudio para examinar cómo la cultura de organizaciones se enlaza con las circunstancias para el progreso educativo en dos colegios particulares subvencionados en la región de Ñuble. Cuyo objetivo fue analizar las situaciones del progreso educativo y la cultura de la organización en los 2 colegios. El trabajo se desarrolló con método cuantitativo, correlativo no experimental y una muestra de 48 profesores de los colegios, y se realizó la encuesta con dos instrumentos de escala Likert. Los resultados indicaron que los dos colegios estuvieron centrados en la pregunta del liderazgo con un promedio de 3.10 y 2.69 de percepción y la mejora escolar con 3.43 y 3.06. La relación de las variables de estudio fue de 0,824 y significativo, las condiciones de mejora con la misión fueron de 0.834, con la adaptabilidad de 0,751, con la consistencia de 0,760 e implicación de 0,852. En conclusión, la cultura organización influye en la mejora educativa.

Díaz (2019) en su trabajo quien tuvo como propósito establecer el grado de la cultura organizacional sobre el nivel de desempeño de los docentes de un colegio. La metódica del trabajo de basó en el análisis cuantitativo, del tipo aplicado, nivel explicativo debido a que se consideró causa y efecto, como población empleó 127 profesores y muestra a 95 y para recopilar los datos, se emplearon dos instrumentos. En los resultados, se observó que la cultura organizacional manifestó el 20.60 % de la variabilidad de la dependiente. La cuantía de R² rectificadas resultó en 0,20. Además, se logró un factor de F igual a 23.20 y un factor de p referente a 0. de significancia 00. Dado que el número fue inferior a 0.05, dando a entender que hay una relación continua con significancia entre la cultura con la independiente. En resumen, se pudo concluir que la categoría de cultura percibida por los docentes en este colegio en específico manifiesta una atribución lineal positiva y media.

Tutiven (2022) en su trabajo tuvo como propósito examinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesores de una escuela naval. En el desarrollo de la investigación, se utilizó un enfoque metodológico deductivo, una metódica descriptiva y de relación, con un diseño no experimental en un tiempo específico. Se optó por un enfoque de

investigación cuantitativo. La población fue de 448 docentes y una muestra de 208 para la aplicación de las encuestas. Para medir las variables y para el recuento de datos se hizo uso de preguntas. De acuerdo con los hallazgos, se entiende que el 57,83 % exhiben un grado elevado de cultura organizacional, mientras que el 42,17 % muestra un nivel medio. En cuanto al desempeño laboral, el 75,00 % de los encuestados se sitúa en nivel bueno, mientras que el 24,10 % se encuentra en nivel moderado. Además, se encontró que entre la cultura y desempeño el grado de relación fue de 0,670. En resumen, dan a conocer el hallazgo de una correspondencia lineal entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, la misma que también es positiva.

Vega (2021) en su tesis tuvo como designio establecer el vínculo a través de la gestión del cambio organizacional y las innovaciones curriculares en el Colegio San Pedro Claver. Utilizando una metodología cuantitativa con un diseño correlacional-causal transeccional, se aplicó un cuestionario a 53 profesores de la institución y se examinaron datos por medio del análisis estadístico. Los resultados señalaron un vínculo positivo y sólido entre las dos variables, el coeficiente r fue de 0,913 con una sig. inferior a 0.05. Y se concluyó que existe una relación importante y directa entre las dos instituciones. Los docentes evaluaron positivamente con un 57,4 % la gestión del cambio y su contribución al Desarrollo Organizacional (DO) y al almacenamiento administrativo durante la pandemia actual. La innovación curricular se estableció con un 50,9 % como un proceso pedagógico y formativo que responde adecuadamente a los desafíos y exigencias de la realidad educativa actual del colegio.

Cabrera (2018) llevó a cabo un estudio sobre la Influencia de la gestión pedagógica en el desempeño de los profesores en un colegio, Ecuador. Cuyo objetivo fue examinar el influjo de la comisión educativa en el trabajo del maestro en la escuela de Babahoyo. La investigación empleó un método de investigación descriptivo y correlacional causal, los encuestados consistieron en 28 profesores y la muestra fue la totalidad, se administró dos cuestionarios utilizando una escala tipo Likert. Los resultados, dieron a conocer que el 14,6 % presenta una percepción alta sobre la gestión pedagógica y un 4,4 % tienen percepción alta sobre el desempeño docente por lo que se observa una deficiencia notable en la gestión pedagógica en esta institución, y se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,667, con una significancia de 0,0. En conclusión, la

gestión pedagógica tiene una influencia positiva y media en el desempeño de los docentes.

En los antecedentes nacionales se consideraron los siguientes: Miranda (2018), se enfocó en examinar cómo la cultura organizacional de una institución en el distrito del Cercado de Lima se relaciona con su gestión pedagógica. La investigación empleó una metodología correlacional, utilizando una muestra de 70 profesores de educación primaria. Se adquirió un instrumento validado por expertos para recopilar los datos de ambas variables. Los resultados evidenciaron de que 66,7 % de los profesores evidencian un nivel alto en la cultura organizacional, además de que el sig. bilateral fue de 0.0 inferior a 0.05, con un coeficiente de 0,88. Se llegó a la conclusión de que hay una conexión positiva y significativa, con un coeficiente de conexión de 0,886.

Tineo et al. (2021) realizaron un trabajo en una institución educativa, utilizando orientación cuantitativa y un nivel de conexión. La muestra consistió en 44 profesores y se recopilaron los datos mediante cuestionarios validados. En los resultados se encontró que el 66 % tienen una percepción buena de la cultura organizacional, mientras que el 84 % tiene una apreciación buena y muy buena sobre la gestión pedagógica y se encontró una conexión significativa y positiva entre las variables, lo cual se evidenció a través del análisis estadístico Chi Cuadrado con un valor de $X^2 = 16,92$. En resumen, se concluye que una administración educativa se basa en aspectos organizacionales y pedagógicos que puede mejorar el aprendizaje de los estudiantes, considerando también aspectos culturales.

Altamirano (2021), en su estudio tuvo como propósito analizar la conexión entre cultura organizacional y la gestión pedagógica. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo, relacional y transversal, y se trabajó con una muestra de 18 profesores. Los datos obtenidos evidenciaron que los profesores consideran que la cultura organizacional es muy buena en un 84 %, el mismo porcentaje va para la apreciación de la gestión pedagógica. En cuanto al ensayo estadístico de Chi cuadrado se tiene: $33.44 > 16.2$ el cual evidencia una incidencia de la variable cultura sobre la administración, generándose una correlación óptima y significativa, además lo que sugiere que una gestión escolar efectiva, basada en una cultura organizacional sólida y una buena gestión pedagógica, puede

generar motivación en integrantes de la colectividad educativa, mejorar los aprendizajes de los estudiantes y transmitir contenidos ancestrales.

Huanca (2020), el estudio se realizó en un momento transversal y empleó un enfoque descriptivo básico y de construcción. La muestra incluye 35 profesores de ambos sexos. De acuerdo con los resultados obtenidos, se constataron que el 62,9 % de los maestros indicaron que la cultura organizacional es regular y el 100 % menciona que hay un buen desempeño en la institución además que la relación de estas dos variables tiene una confirmación positiva y estadísticamente significativa, con un valor de Rho de Spearman de 0,252 y un valor de p menor a 0,05. En resumen, se puede afirmar que una cultura organizacional bien establecida puede desempeñar un papel fundamental en la mejora del rendimiento docente y, en consecuencia, se puede lograr una mejor calidad de la educación primaria mediante esta motivación.

Espinoza (2019) realizó un trabajo para investigar la relación entre la calidad de la gestión pedagógica y cultura organizacional. La investigación brindó un enfoque cuantitativo mediante la técnica estadística no experimental, y se recopiló información de 20 profesores de educación inicial a través del cuestionario. Los resultados mostraron que la apreciación sobre la gestión pedagógica fue mayormente regular con el 50 %, el 95 % mencionan que hay una buena cultura organizacional en la institución, con el coeficiente de correlación r de Pearson las cuales fueron $\alpha=0.05$ y $gl=30$, teniendo el 0.36 respectivamente. En conclusión, se mostró una correlación directa y significativa entre las dos variables dadas.

La Teoría de la Cultura Organizacional se basa en el Paradigma Funcionalista, donde la sociedad humana es vital para el buen funcionamiento de la organización, así como para una aportación activa de ideas, generar nuevos pensamientos y alcances a partir de una interacción entre sus experiencias e ideas. Se enfoca en la elaboración de la existencia social por medio de la interacción y la comunicación entre sí y diferentes grupos con actitudes y habilidades diferentes. Esta teoría supone que diferentes grupos querrán hacer esfuerzo extra, sólo si existe suficiente confianza en que este esfuerzo conducirá a una mejora en su posición, con valores positivos y se espera que se comporten en un estilo participativo (García y González, 2018).

La cultura organizacional es el conjunto de elementos diferenciados entre organizaciones. Además, involucra la categorización mental grupal de los individuos de una empresa porque analiza la identidad de los miembros como un fenómeno integral, histórico y social, que refleja la historia de la institución, mostrando que la cultura comunica la identidad de los integrantes de la firma, basado en valores fundamentales y códigos de conducta claros con roles y direcciones definidas. Este atributo sirve como un fuerte vínculo interno, impulsando un alto nivel de cumplimiento para equilibrar la estabilidad en el trabajo con una comunicación transparente (Vesga et al., 2020).

La significación de cultura organizacional se originó a principios de la década de 1980 e hizo una contribución importante a la teoría, práctica de la gestión y gestión empresarial. La mayoría de los autores en el campo gerencial ven a la cultura organizacional como parte de todo un paquete de herramientas de gestión disponibles para los gerentes y así aumentar la eficiencia de las organizaciones que administran. Cultura organizacional se considera el capital organizacional más importante, es un conjunto de normas y valores aplicados en la organización y que determinan la identidad de la organización (Vesga et al., 2020).

Asimismo, las dimensiones establecidas por Vesga et al. (2020) influyen directamente en la firma a través de:

Dimensión 1 la participación, entendida como la habilidad de los empleados para colaborar en equipo y desarrollar capacidades dentro del entorno interno de la firma (p. ej., empoderamiento, orientación de equipo y desarrollo de capacidades). La participación como el atributo cultural que tiene como objetivo empoderar a las personas, organizar la empresa en torno a grupos o equipos y mejorar los talentos humanos en todos los niveles. Para que el indicador de participación sea legítimo, los gerentes, supervisores y empleados deben estar comprometidos con el negocio y su misión.

Dimensión 2 la adaptabilidad, sugiere la capacidad de las empresas para hacer frente a diversas alteraciones ambientales y actuar de acuerdo con las nuevas demandas de los clientes (p. ej., aprendizaje organizacional, enfoque en el cliente, creación de cambios); y, por un lado, la base para garantizar la sostenibilidad y, por otro lado, la base para el desarrollo. Así, el aprendizaje y manejo de los elementos de adaptabilidad organizacional es fundamental para

la persistencia y progreso de las instituciones. La adaptabilidad a los cambios (flexibilidad de la estructura organizacional) se manifiesta a través de cambios en el comportamiento organizacional y los valores organizacionales, así como a través de la ejecución de las variaciones organizacionales que son precisos bajo diferentes condiciones de desarrollo del mercado y situaciones competitivas. Sin embargo, cuando los cambios organizacionales son de naturaleza radical, necesariamente se convierten en innovaciones organizacionales. La innovación organizacional combinada con el liderazgo organizacional determina el desarrollo de la institución.

Dimensión 3 la consistencia, muestra que el comportamiento de los empleados se basa en valores, que crean acuerdos y coordinan actividades en la empresa (por ejemplo, coordinación, integración, acuerdos y valores). La consistencia se ve en instituciones con integrantes del grupo ampliamente integrados, prácticas comerciales diversas, valores desarrollados basados en valores primordiales y códigos de conducta claros con roles y liderazgo sólidos. Estas características sirven como una fuerte fuente de interconexión interna, alto nivel de compatibilidad, equilibrio de permanencia del personal y comunicación clara.

Dimensión 4 la misión, define los objetivos estratégicos por el sentido del propósito y la dirección de la empresa (p. ej., dirección, intención estratégica, metas, objetivos y visión). Una institución con una cultura misional tiene una visión clara del futuro con un propósito claro. A medida que cambia el trabajo, también lo hacen los factores de la cultura de una organización. La institución tiene puntajes altos sobre su cultura afectará a su entorno empresarial externo, para lograr la permanencia.

La cultura organizacional se fundamenta en prácticas comunes, donde los empleados adoptan comportamientos acordes a los símbolos, héroes y rituales que representa la empresa, como cambios en la productividad y satisfacción del trabajador. Por lo tanto, la cultura organizacional surge de las prácticas habituales compartidas por integrantes de una organización. De igual forma, la cultura de una empresa es clave para preservar su ventaja competitiva, que también integra la innovación, el trabajo en equipo, la respuesta al mercado y la satisfacción de los colaboradores. La cultura de la compañía también incluye los valores, las reglas y la conducta de la empresa con los clientes, socios comerciales, proveedores y partes interesadas; por lo tanto, los empleados son

conscientes de los valores y reglas de conducta de su empresa durante sus actividades comerciales (Tulcanaza et al., 2021).

En cuanto a la teoría de la cultura organizacional es definido como algo compartido entre miembros que existen tanto a nivel grupal como organizacional. Se considera igual en contenido y significado tanto a nivel grupal como organizacional y se define como una construcción a nivel grupal debido a la homogeneidad teórica entre los niveles de análisis. La teoría de la cultura empresarial plantea que esta tiene un impacto en las actitudes y convicciones de los empleados, se componen de valores, suposiciones y creencias que son compartidas por el grupo (Dorado, 2018).

El involucramiento o participación como el atributo cultural que tiene como objetivo empoderar a las personas, organizar la empresa en torno a grupos o equipos y mejorar los talentos humanos en todos los niveles. Para que el indicador de participación sea legítimo, los gerentes, supervisores y empleados deben estar comprometidos con el negocio y su misión (Abagsonema et al., 2022).

Según Barnard et al. (2016) la cultura organizacional tiene su cimiento en la práctica de valores y en un modelo de conducta con roles y guías definidos. Este atributo se desempeña como un elemento robusto de unión interna, promoviendo un alto nivel de conformidad para equilibrar la estabilidad en el trabajo con una comunicación transparente, lo que a su vez ayuda a mejorar la coherencia en las operaciones comerciales. Adaptarse a los cambios se manifiesta a través de cambios en el comportamiento organizacional y los valores organizacionales, de la misma manera, mediante la implementación de cambios organizacionales necesarios ante diversas situaciones de desarrollo del mercado y situaciones competitivas.

De acuerdo a las descripciones antropológicas, la cultura organizacional es el contexto social o normativo que mantiene cohesionada a una entidad, mediante reglas, creencias, principios o cualquier otra habilidad que desarrollen y unen a los miembros dentro de una determinada institución, eludiendo conflictos o buscando alternativas de solución, de este modo la institución busca una relación con sus empleadores y el entorno donde se realizan las actividades para lograr las metas previstas (Yopan et al., 2020).

La teoría de los valores compartidos en la cultura organizacional, sostiene que se forma a través de la adopción de valores y creencias comunes que influyen en las actitudes, comportamientos y decisiones de los individuos en la organización, y se transmiten a través de la socialización y el proceso de integración, generando un sentido de pertenencia, compromiso y coherencia en la interacción entre empleados. La selección de personal, la comunicación efectiva y la promoción de los valores organizacionales mantienen y fortalecen una cultura coherente, saludable, además, tienen la capacidad de adaptación al cambio (Shein, 2004).

Es esencial involucrar a los integrantes de la organización durante el proceso que concierne al cambio cultural. La comunicación abierta y transparente, así como la participación activa de los empleados, ayudan a generar un sentido de propiedad y compromiso con la nueva cultura. El progreso de una organización siempre puede transformar su cultura existente para adaptarse a nuevos desafíos, metas o circunstancias, así mismo, el cambio cultural requiere un liderazgo fuerte y un compromiso desde los niveles superiores de la organización (Ulloa, 2019).

La introducción a la psicología en los espacios de negocios contribuyó al cambio de algunos paradigmas, que fueron capaces de investigar como la dinámica interpersonal y el comportamiento en los lugares de trabajo afectan la capacidad de los empleados para realizar sus trabajos. Se está poniendo más atención al personal y se les ve menos como recursos y más como individuos autónomos que contribuyen al todo, llevan consigo un equipaje que incluye experiencias y personalidades que interactúan dentro de las organizaciones (Llanos et al., 2016).

Características de la cultura organizacional según Bayón (2019) son los valores compartidos, que guían el comportamiento y las decisiones de los individuos. Misión y visión claras, definen el diseño y la orientación de la empresa. Normas y creencias compartidas, son conductas del personal de una institución, pueden incluir la ética laboral, la colaboración, la transparencia y el respeto mutuo. Comunicación abierta, los canales de comunicación eficaz promueven la colaboración, la retroalimentación constructiva y el intercambio de ideas. Adaptabilidad y aprendizaje continuo, son las organizaciones dispuestas a experimentar, innovar y aprender de los errores. Coherencia y consistencia, es

el sentido de identidad compartida y proporciona una base sólida para la correcta decisión y la ejecución de habilidades. Reconocimiento y recompensa, esto fomenta a la estimulación del compromiso y el sentido de pertenencia.

Las funciones de la cultura organizacional según Bayón (2019) son: Orientación y guía, en el comportamiento, interacción y toma de decisiones. Identidad y cohesión, el sentido de pertenencia ayuda a construir una identidad colectiva y fomenta el sentimiento de equipo. Comunicación y sentido, promueve el flujo de investigación entre los integrantes de la organización. Control y estabilidad, establece normas, valores, límites y pautas que funcionan como un mecanismo de control interno. Atracción y retención de talento: Una cultura sólida y positiva atrae a los mejores talentos y mantienen a los empleados dedicados y satisfechos. Adaptabilidad y cambio, una cultura flexible y abierta al cambio puede ayudar a la organización a enfrentar y adaptarse a nuevos desafíos y oportunidades.

La gestión pedagógica se basa en la Corriente del Cognitivismo, donde se reconocen la importancia de los procesos de desarrollo y aprendizaje. Para el progreso cognitivo exitoso de un niño y un adulto, es necesaria su capacidad del docente para organizar y seleccionar la información, pero el desarrollo de técnicas y métodos para procesarla obedece a las leyes propuestas por el mundo exterior. Se sugiere la necesidad de aprender nuevas competencias cognitivas, de los estudiantes que se forman y desarrollan situacionalmente, y luego intencionalmente, encontrando aplicación en actividades educativas y profesionales (Duisenbayeva et al., 2021).

En cuanto a la variable gestión pedagógica, es la capacidad de educar dentro de un contexto que exige responsabilidad y compromiso social, considerando los problemas de la educación, a fin de lograr un aprendizaje exitoso y el perfeccionamiento de destrezas y competencias necesarias en los alumnos, que puedan reflejarse en su ocupación académica y futuro laboral, es esencial considerar las distintas capacidades implicadas en la gestión pedagógica, incluyendo la idoneidad cognoscitiva, estilo de liderazgo, estructura, sistemas y estrategias, las que tienen un papel fundamental en la absorción y adquisición de nuevos aprendizajes para la vida (Martínez, 2012).

La gestión pedagógica puede considerarse como una rama especial de la gestión que tiene sus propios detalles y patrones que le son únicos. La

especificidad de la gestión pedagógica radica en la exclusividad de la materia, los productos, las herramientas y el resultado del trabajo del gestor del proceso educativo (Martínez, 2012).

Asimismo, las dimensiones establecidas por Martínez (2012) influyen directamente en la firma a través de:

Dimensión 1 la pedagógica curricular, este entendimiento conjetura una pedagogía adecuada al desarrollo pedagógico, habilidad de transformar el conocimiento, los argumentos y la investigación en herramientas efectivas de cambio para los estudiantes, es decir, en un conocimiento adquirido y aplicable de los contenidos curriculares y textos proporcionados.

La dimensión 2 administrativa y financiera, esta visión se centra en realizar una organización del tiempo y ambiente de acuerdo a las necesidades de la institución, así también en gestionar los recursos financieros propios e inmuebles.

Dimensión 3 organizativa operacional, esta representación se basa en la organización y comunicación que tiene la institución de acuerdo a la jerarquía de los actores educativos y departamentos.

Dimensión 4 comunitaria, es cuando el docente se enfoca principalmente en los siguientes aspectos de su práctica profesional: la interacción con cada estudiante individualmente y con el grupo en general, la colaboración con otros profesores, administradores y otros especialistas, la comunicación y colaboración con familias y la comunidad, y, por último, el autoconocimiento y progreso personal del docente.

Dimensión 5 convivencial, consiste en las prácticas asimiladas de la sociedad por medio de la comunicación, la práctica y los principios. Relaciones de convivencia entre pares; maestro- maestro, estudiantes-estudiante, etc.

Dimensión 6 sistémica, está orientada a la interacción y trabajo conjunto de la comunidad educativa con entidades del sistema educativo nacional.

La gestión pedagógica no permite cambiar composición de metas desde el principio hasta el resultado final. Al basarse en la administración y en el centro de la organización, cualquier tipo de gestión en un centro educativo en particular asegura una organización razonable del trabajo, optimizar los procesos de trabajo y encontrar una solución. La gestión pedagógica puede considerarse como una rama especial de la gestión que tiene sus propios detalles y patrones

que le son únicos. La especificidad de la gestión pedagógica radica en la exclusividad de la materia, los productos, las herramientas y el resultado del trabajo del gestor del proceso educativo (Herrera et al., 2021).

En un entorno donde el sistema educativo está en constante movimiento e inestabilidad, y hay una alta actividad en los objetos de gestión y una variación continua en los estados manejables de los objetos y sujetos, la gestión pedagógica se convierte en una gestión de conjuntos organizados altamente descentralizada. Los conocimientos, la información suficiente y la cadena de datos en la gestión pedagógica en la actualidad tiende a abandonar la estructura jerárquica y vertical tradicional, lo que conlleva la necesidad de establecer nuevos principios y mecanismos para este tipo de gestión (Olkhovay et al., 2018).

Las categorías primordiales de las prácticas de enseñanza son: la cognición, que se entiende como un sistema de formalización del conocimiento destinado a aumentar la proporción de conocimiento formalizado y a preservar el volumen de conocimiento inseparable del proceso de aprendizaje. Esto implica concentrar los esfuerzos para adquirir conocimiento sobre la estructura de la actividad pedagógica y las leyes psicológicas y pedagógicas del aprendizaje a través de fuentes tanto externas como internas (Steiman, 2018).

El análisis de riesgos en la gestión pedagógica se enfoca en la posible violación del proceso educativo y la desviación de metas necesarias para adquirir resultados educativos. Esto implica evaluar la probabilidad de que ocurran riesgos relacionados con los estudiantes, los maestros y sus interacciones dentro del entorno educativo. Es importante diagnosticar las oportunidades psicológicas, experiencia social personal, nivel de conocimiento y amplitud de intereses de los estudiantes en el área temática, así como las reacciones psicológicas propias y modelar escenarios de clases para prever situaciones de riesgo (Vélez et al., 2021).

La gestión pedagógica es un sistema de formalización del conocimiento destinado a aumentar la proporción de conocimiento formalizado y a preservar el volumen de conocimiento inseparable del proceso de aprendizaje. Esto implica concentrar los esfuerzos para adquirir conocimiento sobre la estructura de la actividad pedagógica y las leyes psicológicas y pedagógicas del aprendizaje a través de fuentes tanto externas como internas y según al contexto (Cerdas et al., 2018).

Orientar una buena gestión pedagógica, implica el diseño de estrategias y planes educativos que guíen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Incluye establecer objetivos, secuenciar contenidos, definir recursos y evaluar los resultados. Fomentar la intervención activa de los docentes, estudiantes, familiares y la entidad en general. La colaboración entre estos actores clave es esencial para optimizar la mejora de la educación y fortificar la relación entre la escuela y la comunidad. Así mismo, la colaboración con otros profesores, administradores y otros especialistas permite construir mejoras en la calidad de los resultados con efectos de control establecidos (Sánchez et al., 2021).

La gestión pedagógica según UNESCO (2017) busca promover la creatividad y la adopción de enfoques educativos innovadores. Esto implica estar al tanto de las nuevas tendencias en educación, implementar tecnologías educativas y fomentar la investigación y el desarrollo profesional. Consiste en la estructuración de las áreas como el de personal, activos, área contable precisos a fin de llevar a cabo la educación de manera eficiente. Implica asignar roles y responsabilidades, distribuir tareas y establecer sistemas de comunicación. Con el fin de ajustar planes y estrategias en función de los avances, desafíos y contextos específicos.

La OCDE (2022) para la gestión pedagógica resalta la prioridad de cambiar en el progreso competitivo de los docentes. Enfatiza la importancia de ofrecer oportunidades de formación y desarrollo continuo, así como de provocar el cambio de nuevas estrategias de enseñanza para los docentes. Se enfatiza la importancia de establecer objetivos claros, medir el progreso de los estudiantes y utilizar datos para tomar decisiones informadas y mejorar la práctica educativa. Es así que la gestión pedagógica según la OCDE busca promover una educación de calidad y equitativa, y están respaldadas por investigaciones y evidencias internacionalmente reconocidas en el ámbito educativo.

El desarrollo académico se define como gestión pedagógica, es la consistencia real del trabajo que realiza el profesional docente en educación, el proyecto, unidad, sesión y el desarrollo de talleres de aprendizaje son herramientas fundamentales para garantizar un desarrollo académico sistemático y contundente. Así mismo, la gestión en las escuelas se desarrolla mediante el calendario escolar que incluye la planificación, organización y ejecución además de eventos culturales y deportivos. El último componente de

es la evaluación académica, la cual tiene como objetivo constatar el grado de desarrollo de programaciones planificadas para luego hacer ajustes o reformulaciones según los hallazgos (Garavito et al., 2022).

La gestión pedagógica es la creación coordinada de estrategias y herramientas para mejorar los procesos didácticos y pedagógicos que realizan los docentes de manera colectiva, para orientar su práctica y alcanzar los objetivos educativos. El tiempo es una estrategia pedagógica que implica abordar con éxito las condiciones iniciales que dificultan que los estudiantes demuestren interés en el material que se enseña y los métodos utilizados. Si bien el sistema educativo sugiere lo que se debe aprender, cada maestro es libre de elegir, priorizar y concentrarse en los estándares y habilidades de acuerdo a las necesidades, condiciones de desarrollo y contexto de cada estudiante (Loera et al., 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue de tipo aplicada, cuyo objetivo principal fue contribuir al conocimiento y brindar soluciones a problemas inmediatos relacionados con la gestión pedagógica en los profesores de una institución educativa pública en la provincia de Anta. De esta manera, se buscó realizar mejoras concretas en dicho ámbito educativo. Según Sánchez et al. (2018), la investigación aplicada, también conocida como investigación pragmática o utilitaria, se enfoca en el aprovechamiento de los conocimientos obtenidos a través del estudio teórico o básico para resolver conflictos inmediatos.

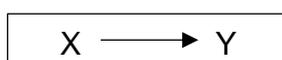
Además, en este estudio se adoptó un enfoque explicativo, ya que se buscó analizar y comprender las causas y la relación existente entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en los docentes de una institución educativa pública. Según Arias y Covinos (2021), este nivel de investigación se basó en la formulación de hipótesis y la recopilación de datos para probarlas. Donde el investigador no solo busca describir lo que sucede, sino también encontrar las razones detrás de ese fenómeno.

Se enfocó en el análisis cuantitativo, ya que se utilizaron valores numéricos basados en las estadísticas para verificar las hipótesis planteadas sobre la incidencia de la cultura organizacional sobre la gestión pedagógica en los docentes de una institución educativa pública de la provincia de Anta. Según Arias y Covinos (2021) este método trata con cifras que son numerarios o que consiguen catequizar en números. Las técnicas primordiales manejadas para el estudio de datos categorizados en números se califican como "estadísticas". Los estadísticos se desempeñan en la evaluación de la información, interpretación y explicación de la información numérica.

De manera similar, este estudio se fundamentó en el método hipotético-deductivo, en el cual se plantearon hipótesis para evaluar la influencia de la cultura organizacional y la gestión pedagógica en los docentes de una institución educativa pública. A través de este enfoque, se pudo llegar a conclusiones basadas en la contratación de las hipótesis planteadas. Según Martínez (2021) este método es una forma de estudio científico que se basa en la formulación de hipótesis y la deducción de consecuencias empíricas a partir de ellas.

Asimismo, en el estudio se empleó un diseño de investigación no experimental. Este enfoque se caracteriza por no involucrar la manipulación de variables, sino más bien utilizar la información existente para analizar si la cultura organizacional influye en la gestión pedagógica. Según Carrasco (2019) el presente diseño implica que el investigador no manipula directamente las variables independientes, sino que observa o mide las variables en su entorno natural.

También la investigación fue de corte transeccional el cual implicó la recolección de datos en un solo tiempo y periodo. El esquema presentado a continuación se presenta una adaptación de un diseño no experimental de naturaleza correlacional-causal adecuado de (Carrasco, 2019).



Donde:

X: representa la cultura organizacional como variable independiente

Y: representa la Gestión pedagógica como la variable dependiente

→ es la incidencia de X en Y.

El esquema da a conocer como X tiene un efecto sobre Y.

3.2 Variables y operacionalización

Cultura organizacional

Es un conjunto de normas y valores aplicados en la organización y que determinan la identidad de la organización, involucra la categorización mental grupal de los individuos de una empresa porque analiza la identidad de los miembros como un fenómeno integral, histórico y social, que refleja la historia de la institución (Vesga et al., 2020).

La cultura organizacional fue evaluada mediante las dimensiones de participación, adaptabilidad, consistencia y misión, las cuales serán calificadas en una escala de Likert del 1 al 5, en el que 5 representa por "muy de acuerdo", 4 significa "de acuerdo", 3 indica "indeciso", 2 refleja "en desacuerdo" y 1 representa "muy en desacuerdo" (ver Anexo 2).

Gestión pedagógica

Es la capacidad de educar dentro de un contexto que exige responsabilidad y compromiso social, considerando los problemas de la educación, a fin de lograr un aprendizaje exitoso y el perfeccionamiento de destrezas y competencias necesarias en los estudiantes, que puedan reflejarse en su ocupación académica y futuro laboral (Martínez, 2012).

La variable fue medida por seis dimensiones mediante la perspectiva del desarrollo de la gestión educativa: pedagógica curricular, administrativa financiera, organizativa operacional, comunitaria, convivencial y sistemática, medidas por la escala de Likert de 1 al 5, donde; 5 muy de acuerdo, 4 desacuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo y 1 muy en desacuerdo (Anexo 2).

3.3 Población, muestra

La población estuvo compuesta por 80 profesores de una entidad pública localizada en la provincia de Anta, Cusco. Según Sucasaire (2022) la población se refiere a un grupo limitado o ilimitado de personas que comparten características distintivas entre sí.

Tabla 1

Disposición de los participantes

Docentes	Institución educativa		N° de docentes
	Varones	Mujeres	
Nivel primario	1	4	5
Nivel secundario	50	25	75
Total	51	29	80

La muestra estuvo integrada por 80 docentes, lo que represento el conjunto de la población. Por lo tanto, se llevó a cabo un censo. Según López y Fachell (2017) la muestra implica el sondeo de todos los individuos con las mismas características de la población en general, y que debe ser altamente representativa de la misma.

Así mismo se expone que el muestreo es no probabilístico, apoyado en el tipo por conveniencia.

Como criterios de inclusión:

Docentes que laboran en la institución educativa tanto del nivel primaria y secundaria.

Profesores dispuestos a realizar la encuesta.

Docentes actuales y en ejercicio en la institución.

Se considera los dos géneros (mujeres y varones).

Se considerará como criterios de exclusión:

Docentes que no pertenezcan a la institución.

Docentes que no estén predispuestos a responder las preguntas.

Docentes con cargos jerárquicos y no cuenten con horas pedagógicas en aula.

Docentes que pertenecen a otras instituciones públicas.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La investigación empleó la metodología de encuestas debido a la disponibilidad de información, su costo más económico, la rapidez y simplicidad de su ejecución. El cuestionario utilizado fue estructurado con preguntas asociadas a las variables de estudio. Según Ñaupas et al. (2018), la encuesta es la aplicación de un determinado procedimiento específico para recopilar datos de modo oral o textual, lo que sintetiza que la muestra de colaboradores sea representativa.

El instrumento que se empleó fue el cuestionario como herramienta de recolección de datos, que consistía en ítems de preguntas cerradas, diseñadas para evaluar las hipótesis planteadas en relación a las dimensiones de las variables de cultura organizacional y gestión pedagógica. Según Ríos (2017), los cuestionarios se definen como herramientas de investigación que implican la elaboración de un grupo ordenado y estructurado de preguntas escritas, ya sea en formato de afirmaciones o interrogativas, que se encuentran interconectadas entre sí a través de variables e indicadores.

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto con 20 docentes utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, la cual se obtuvo a partir de la suma de todas las mediciones. Los instrumentos muestran confiabilidad si los cálculos no se modifican en tiempo y participantes en la encuesta, además la validez fue dada por expertos en la materia de investigación y grado académico requerido (Ñaupas et al. 2018).

La validez de Alfa de Cronbach de los cuestionarios de las 2 variables fue de 0.935 indicando que los instrumentos son extremadamente confiables y aplicables (Anexo 5).

Tabla 2*Baremo de las dimensiones y las variables*

Variable independiente	Bajo	Moderado	Alto
Cultura organizacional	26-60	61-95	96-130
D1: Participación	7-15	16-24	25-35
D2: Adaptabilidad	7-15	16-24	25-35
D3: Consistencia	6-13	14-21	22-30
D4: Misión	6-13	14-21	22-30
Y2: Variable dependiente	Deficiente	Regular	Eficiente
Gestión pedagógica	29-67	68-106	107-145
D1: Pedagógica curricular	6-13	14-21	22-30
D2: Administrativa	5-11	12-18	19-25
D3: Organizativa operacional	5-11	12-18	19-25
D4: Comunitaria	4-8	9-13	14-18
D5: Convivencial	5-11	12-18	19-25
D6: Sistémica	4-8	9-13	14-20

Ficha técnica de la variable Cultura organizacional

Nombre:	Cuestionario sobre la Cultura Organizacional
Autora:	Ccahua Cruz, Marisol
Año:	2023
Lugar:	Institución educativa pública, Anta. Cusco
Objetivo:	Recoger datos de la Cultura organizacional
Aplicación:	Docentes del nivel primaria y secundaria
Dimensiones:	Participación, adaptabilidad, consistencia y misión.
Nivel y Rangos:	Alto=96-130, Moderado=61-95, Bajo=26-60
Confiabilidad:	0.935
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Muy de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo, (1) Muy en desacuerdo
Cantidad de ítems:	26 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

Ficha técnica de la variable Gestión Pedagógica

Nombre:	Cuestionario sobre la Gestión Pedagógica
Autora:	Ccahua Cruz, Marisol
Año:	2023
Lugar:	Institución educativa pública, Anta. Cusco
Objetivo:	Recoger datos de la Gestión Pedagógica
Aplicación:	Docentes del nivel primaria y secundaria.
Dimensiones:	Pedagógica curricular, administrativa financiera, organizativa operacional, comunitaria, convivencial y sistemática.
Nivel y Rangos:	Eficiente = 107-145, Regular = 68-106, Deficiente = 29-67
Confiabilidad:	0.935
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	29 ítems
Tiempo:	El tiempo requerido es aproximadamente de 15 minutos.

3.5 Procedimientos

En la etapa inicial de la elaboración del trabajo, se realizó una revisión minuciosa de informes, artículos respecto a lo internacional y nacional, así como se examinaron las teorías y conceptos fundamentales de las variables para establecer una metodología clara donde se estableció el tipo y diseño del trabajo realizado, además se precisó la población, así como la muestra permitiendo operacionalizar las variables de manera efectiva. De esta forma, se desarrollaron instrumentos de medición confiables y validados a través de la evaluación de expertos utilizando una escala de Likert. También, se empleó como técnica de la encuesta para recolectar datos de la muestra de estudio, diseñando preguntas específicas y estructuradas que aborden las diferentes dimensiones de las variables evaluadas en el cuestionario. Una vez obtenido todos los datos requeridos se procedió a ejecutar la realización de la parte estadística y mediante el análisis de conjeturas se contrastó las suposiciones. Finalmente se hizo la discusión de los hallazgos, terminaciones y recomendaciones con la que se finalizó la elaboración del trabajo de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

En el estudio se empleó dos herramientas específicas para medir la cultura organizacional y la gestión pedagógica. Las opciones de respuesta fueron registradas en dos matrices separadas en Excel y posteriormente se utilizó un software estadístico aplicado para las ciencias SPSS, versión 22, donde se procesaron automáticamente los datos. El SPSS es una herramienta comúnmente utilizada en investigaciones de ciencias sociales debido a su capacidad para llevar a cabo análisis estadísticos complejos y para interpretar los resultados de manera eficiente. Al utilizar esta herramienta, se aseguró la precisión y confiabilidad en el análisis de la información recopilada en el trabajo. Se realizó un análisis en dos fases. En la primera fase, se llevó a cabo un estudio descriptivo a través de la utilización de tablas de frecuencia y representaciones gráficas, para lo cual se recodificaron las variables y se les asignaron niveles y rangos adecuados para obtener resultados precisos y fiables. Este análisis permitió obtener una comprensión general de las características y distribución de la información sobre las variables.

En la segunda fase, se realizó un análisis inferencial mediante la formulación de las conjeturas, además que se hizo el análisis de la distribución gaussiana de los datos con el método de Kolmogorov – Smirnov por ser una muestra que supera a 50 datos. Con el fin de contrastar la suposición mediante la Regresión Logística Ordinal y realizar las respectivas discusiones de estos resultados.

3.7 Aspectos éticos

El estudio fue realizado cumpliendo con los estándares éticos establecidos en la Universidad César Vallejo (2021), que prescribe los pilares del investigador y la política de investigación conforme a las disposiciones de la ley, garantizando la veracidad de la información y la originalidad del trabajo. Para la realización de las encuestas, se coordinó previamente con la dirección de la Institución Educativa, quienes han mostrado interés y otorgado su autorización para su aplicación y se ha contado con la correspondiente licencia. El presente estudio respetó los derechos de propiedad intelectual, se citaron con precisión capítulos, párrafos y materiales extraídos de libros, tesis y sitios web. Asimismo,

se garantizó el anonimato de los encuestados, protegiendo su privacidad y seguridad.

Según Marrón (2022) el concepto de "ética de la investigación" menciona a un amplio grupo de normas, valores y arreglos institucionales que contribuyen a constituir y regular las actividades de investigación. Estos incluyen el deber de honestidad en la investigación, así como la responsabilidad con los colegas, otras personas, animales, medio ambiente y la sociedad en el sentido más amplio.

IV. RESULTADOS

En seguida, se presentan los datos descriptivos.

Cultura organizacional vs gestión pedagógica.

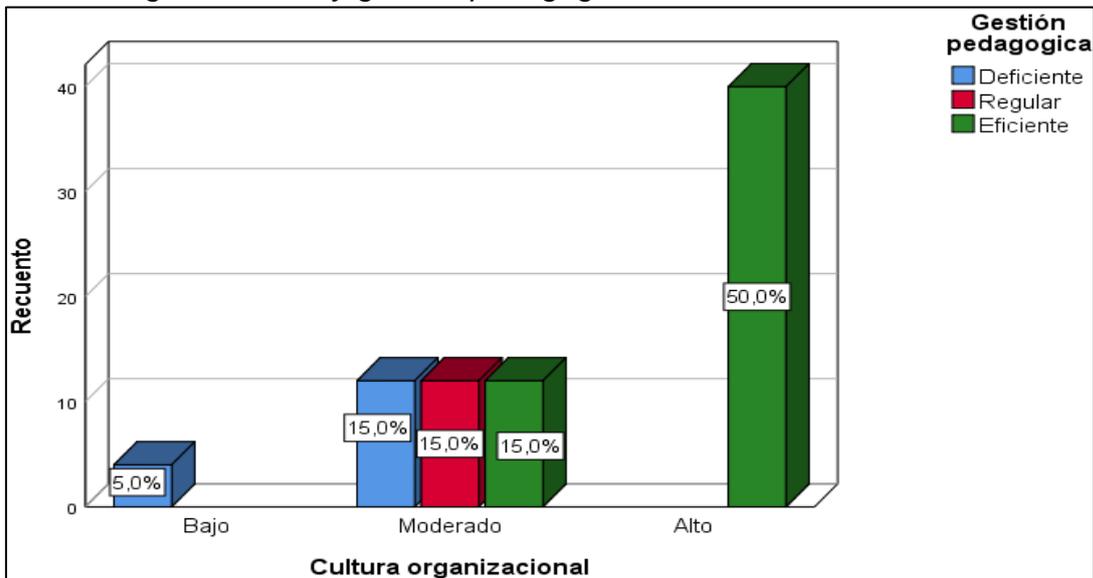
Tabla 3

Cultura organizacional vs gestión pedagógica

		Gestión pedagógica			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Cultura organizacional	Bajo	4 5,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 5,0%
	Medio	12 15,0%	12 15,0%	12 15,0%	36 45,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	40 50,0%	40 50,0%
Total		16 20,0%	12 15,0%	52 65,0%	80 100,0%

Figura 1

Cultura organizacional y gestión pedagógica



En la tabla 3 y figura 1, se observó de un total de 80 profesores de una institución educativa, en cuanto a la cultura organizacional, el 50,0 % (40) consideró un nivel alto, el 45,0 % (36) un nivel moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Así mismo, para la gestión pedagógica el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, 15,0 % (12) en nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. En efecto, se observó que la gran parte de los entrevistados contemplaron la cultura organizacional un nivel alto en cuanto a la participación, adaptabilidad, consistencia y misión y percibieron la gestión pedagógica en un nivel deficiente, regular y eficiente en cuanto a la administrativa financiera, organizativa operacional, pedagógica curricular, comunitaria, convivencial y sistemática.

Participación vs gestión pedagógica.

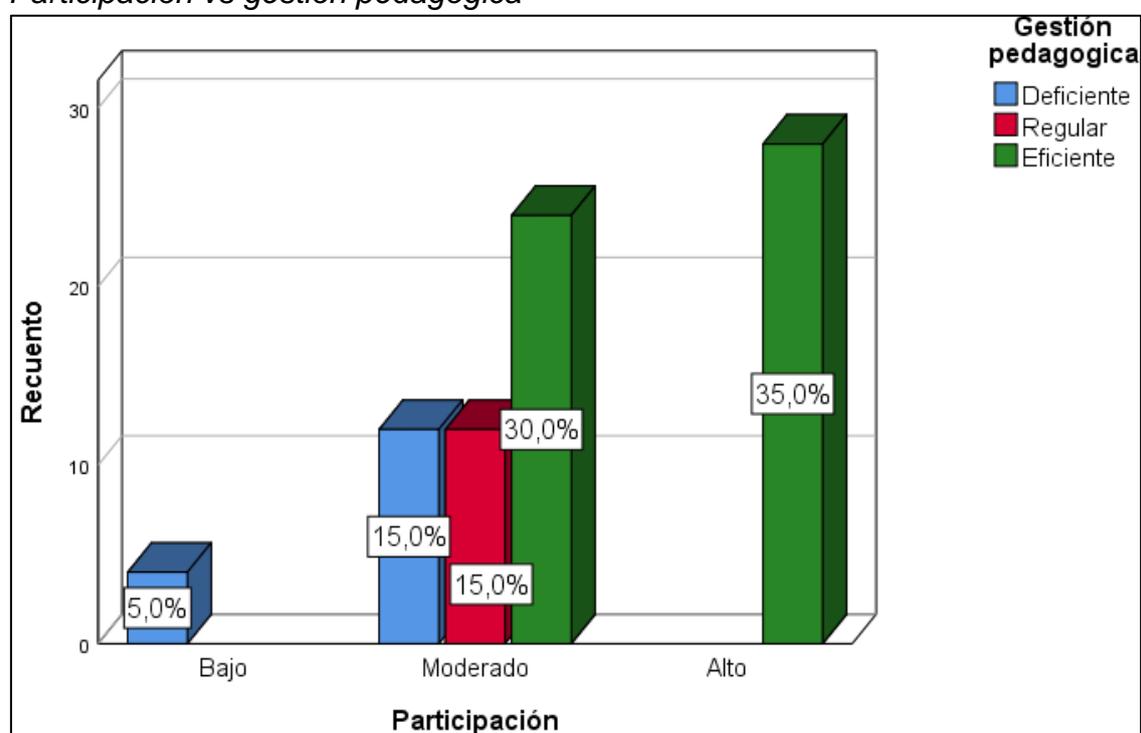
Tabla 4

Participación vs gestión pedagógica

		Gestión pedagógica			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Participación	Bajo	4 5,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 5,0%
	Medio	12 15,0%	12 15,0%	24 30,0%	48 60,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	28 35,0%	28 35,0%
Total		16 20,0%	12 15,0%	52 65,0%	80 100,0%

Figura 2

Participación vs gestión pedagógica



En la tabla 4 y figura 2, se observó de un total de 80 profesores de una institución educativa, en cuanto a la participación, el 35,0 % (28) consideró un nivel alto, el 60,0 % (48) un nivel moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, el 15,0 % (12) un nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. En efecto, se observó a la participación en un nivel moderado en cuanto a involucrar, compartir información, organización, delegación, mejoramiento y habilidades y percibieron la gestión pedagógica en un nivel deficiente, regular y eficiente en cuanto a la pedagógica curricular, administrativa financiera, organizativa operacional, comunitaria, convivencial y sistemática.

Adaptabilidad vs gestión pedagógica.

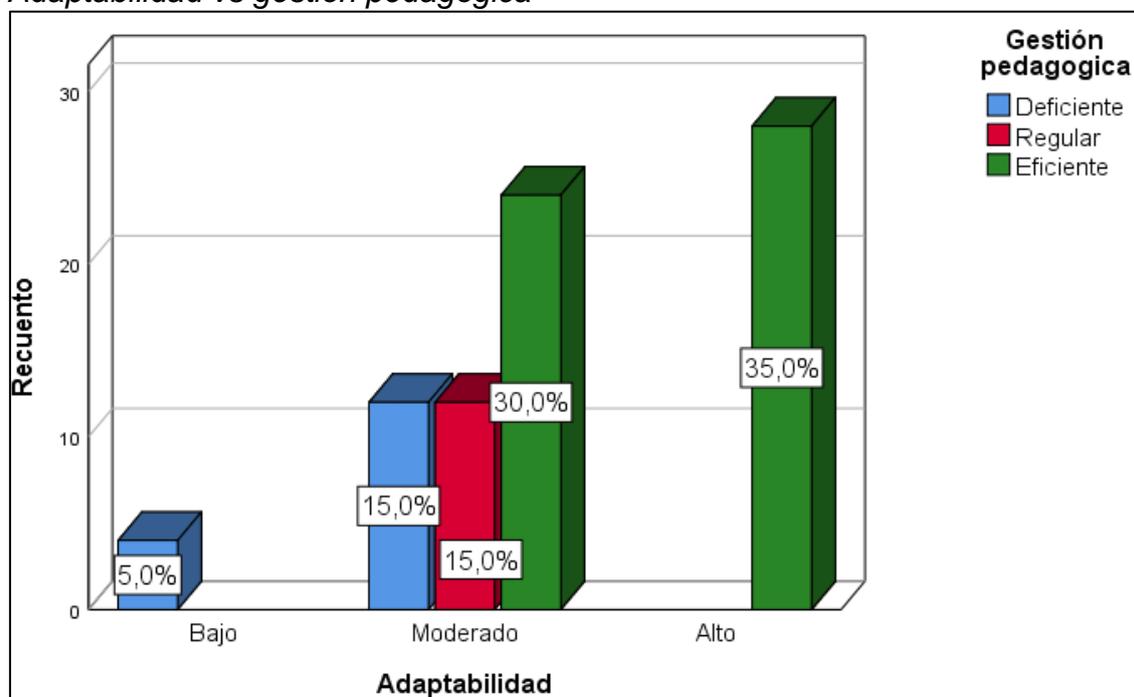
Tabla 5

Adaptabilidad vs gestión pedagógica

		Gestión pedagógica			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Adaptabilidad	Bajo	4 5,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 5,0%
	Moderado	12 15,0%	12 15,0%	24 30,0%	48 60,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	28 35,0%	28 35,0%
Total		16 20,0%	12 15,0%	52 65,0%	80 100,0%

Figura 3

Adaptabilidad vs gestión pedagógica



En la tabla 5 y figura 3, se observó de un total de 80 profesores de una institución educativa, en cuanto a la adaptabilidad, el 35,0 % (28) consideró un nivel alto, el 60,0 % (48) como moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, el 5,0 % (12) en nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. En efecto, se observó a la adaptabilidad en un nivel alto y moderado en cuanto a la flexibilidad, cambios en el entorno, recomendaciones, decisiones, aprender y mejorar e innovación y riesgo y percibieron la gestión pedagógica en un nivel deficiente, regular y eficiente en cuanto a la administrativa financiera, pedagógica curricular, organizativa operacional, comunitaria, convivencial y sistémica.

Consistencia vs gestión pedagógica.

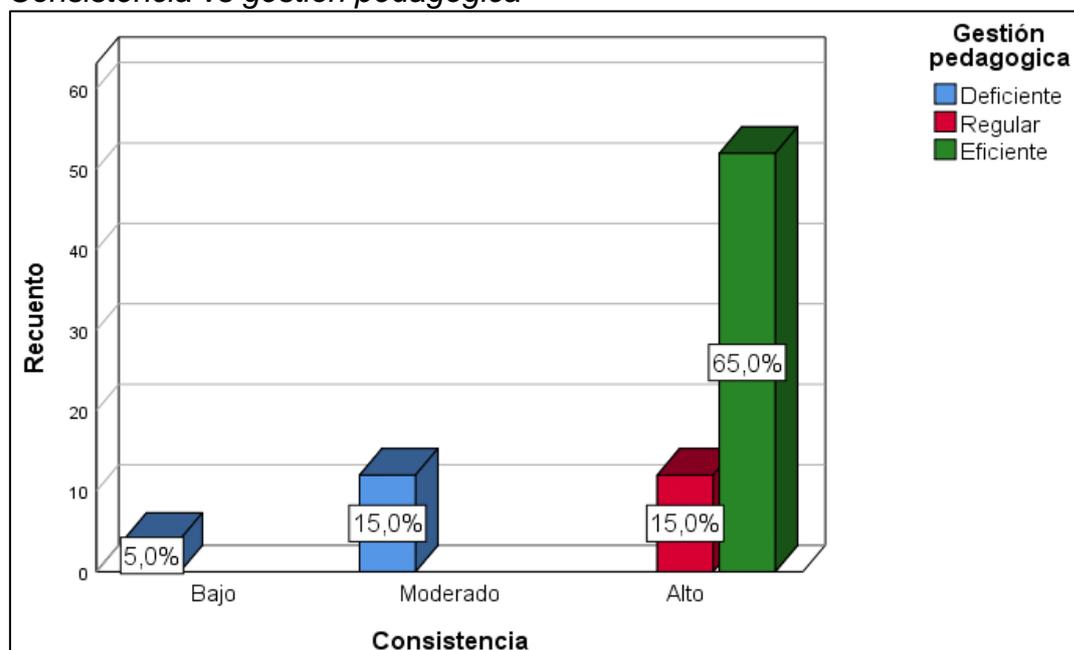
Tabla 6

Consistencia vs gestión pedagógica

		Gestión pedagógica			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Consistencia	Bajo	4 5,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 5,0%
	Medio	12 15,0%	0 0,0%	0 0,0%	12 15,0%
	Alto	0 0,0%	12 15,0%	52 65,0%	64 80,0%
Total		16 20,0%	12 15,0%	52 65,0%	80 100,0%

Figura 4

Consistencia vs gestión pedagógica



En la tabla 6 y figura 4, se observó de un total de 80 profesores de una institución educativa, en cuanto a la consistencia, el 80 % (64) consideró un nivel alto, el 15,0 % (12) un nivel moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Del mismo modo, para la gestión pedagógica, el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, el 15,0 % (12) un nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. En efecto, se observó a la consistencia en un nivel alto y moderado en referencia a la alineación, valores, consenso mutuo, arreglo de problemáticas y compromiso en grupo y percibieron la gestión pedagógica en un grado deficiente, regular y eficiente en cuanto a la pedagógica curricular, administrativa financiera, organizativa operacional, comunitaria, convivencial y sistemática.

Misión vs gestión pedagógica.

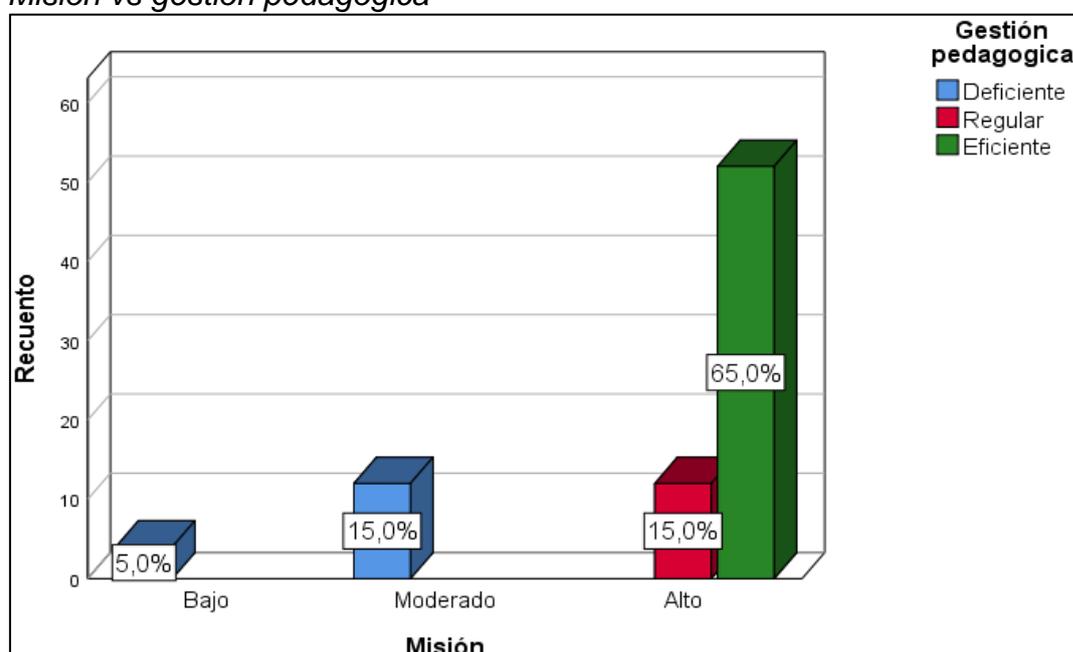
Tabla 7

Misión vs gestión pedagógica

		Gestión pedagógica			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Misión	Bajo	4 5,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 5,0%
	Medio	12 15,0%	0 0,0%	0 0,0%	12 15,0%
	Alto	0 0,0%	12 15,0%	52 65,0%	64 80,0%
Total		16 20,0%	12 15,0%	40 65,0%	80 100,0%

Figura 5

Misión vs gestión pedagógica



En la tabla 7 y figura 5, se observó de un total de 80 profesores de una institución educativa, en cuanto a la misión, el 80,0 % (64) consideró un nivel alto, el 15,0 % (12) un nivel moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Del mismo modo, para la gestión pedagógica el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, el 15,0 % (12) en nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente, En consecuencia, se obseró que la mayor parte de los docentes dieron a conocer a la misión en un nivel bajo, moderado y alto en cuanto al propósito, objetivos, entender lo que se hace, visión, punto de vista a largo plazo y alineamientos y percibieron la gestión pedagógica en un nivel deficiente, regular y eficiente en cuanto a la pedagógica curricular, organizativa operacional, administrativa financiera, comunitaria, convivencial y sistemática.

Resultados inferenciales

Para determinar si la información recopilada de los módulos de análisis siguió una repartición paramétrica, se llevó a cabo el test de normalidad. Esta prueba se realiza para evaluar si un ejemplar de información se adecua a una distribución simétrica. Así mismo se debe realizar un estudio de contraste para establecer la simetría de los datos. Para llevar a cabo esta prueba, se puede utilizar el test de Shapiro-Wilk, el cual es la técnica más adecuada para los tamaños de muestra pequeños (<50 muestras). En la cuestión de muestras más grandiosas, se puede manejar el test de Kolmogorov-Smirnov (Mishra et al., 2019).

Para ello, se plantearon dos posibles eventos que podrían ocurrir después de realizar las pruebas:

Ho: La cultura organizacional, la gestión pedagógica y sus dimensiones, siguen una distribución normal.

Ha: La cultura organizacional, la gestión pedagógica y sus dimensiones, no siguen una distribución normal.

En este contexto, el valor p se utilizó como juicio para concluir si se admite o se contradice una de las dos suposiciones. Además, se consideró lo siguiente: Si el valor de significancia α es menor o igual a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho). En cambio, si α es $>$ a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula (Ho). Se estableció un grado de confianza de 95 % y un error permitido del 5 % (0.05).

De acuerdo al resultado del análisis de normalidad, se concluyó que el grupo de datos no presentan normalidad en su distribución. En el anexo (5) se incluye la prueba de las variables con sus respectivas dimensiones. Debido a que todos los grupos de trascendencia son inferiores a 0,05, se rechazó la Ho y se aceptó la conjetura alternativa. Es decir, la cultura organizacional, la gestión pedagógica y sus dimensiones no presentan distribución normal. Por lo tanto, se decidió utilizar métodos estadísticos no paramétricos para analizar las suposiciones, específicamente se utilizó el modelo de Regresión Logística Ordinal.

Regresión Logística Ordinal

Es una técnica estadística utilizada a fin de modelar las variables dependientes que son de naturaleza ordinal, es decir, tienen categorías

ordenadas, pero no necesariamente equidistantes. Esta forma es una ramificación de las Regresiones Binarias, que se aplica cuando la variable dependiente tiene únicamente dos categorías. La RLO es un método utilizado para apreciar la relación de una o más variables pronosticadoras (independientes) y la posibilidad de que una información se halle en una categoría específica o en una categoría igual o inferior en comparación con otras categorías. El objetivo principal de esta técnica es modelar la probabilidad acumulativa de diversas categorías clasificadas de la variable dependiente. El objetivo de este enfoque es explicar el comportamiento de una variable ordinal "A" en correspondencia con las variables independientes, como B1, B2, y así sucesivamente (Morales-Martínez et al., 2018).

Prueba de hipótesis

Es una herramienta estadística empleada para tomar decisiones o ejecutar deducciones sobre una población en base a una muestra de datos. Se establecen dos afirmaciones, la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a), y se evalúa la certidumbre en contra de la suposición nula utilizando los datos recopilados de la muestra. En tal sentido las dos afirmaciones pueden proceder de un estudio de prueba de hipótesis; denegar H_0 o no denegar H_0 (Cespedes, 2017).

Decisión estadística

Después de realizar una prueba de hipótesis, se realizó una determinación estadística basada en el resultado obtenido, la cual está relacionada con la aprobación o la repercusión de la suposición nula. Cuando el factor p es inferior que el nivel de significancia (α), se contradice la suposición nula a favor de la hipótesis disyuntiva, lo que indica que existen pruebas suficientes para contradecir la aseveración inicial. Por otro lado, si el valor p es mayor que α , no se rechaza la suposición nula debido a la falta de evidencia convincente para respaldar la hipótesis alternativa (De la Puente, 2018).

Si el grado de significación α es inferior o igual a 0.05, se rechaza la hipótesis nula. En contraste, si α supera el valor de 0.05, la suposición nula no se rechaza.

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa de la cultura organizacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Tabla 8

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	323,984			
Final	0,000	323,984	7	0,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 8, presentó el valor de significancia (0,000) que es menor al margen de error establecido de (0,05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, esto implica que existe influencia significativa de la cultura organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0,983
Nagelkerke	0,997
McFadden	0,963

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, exponen los valores de los coeficientes de Pseudo R2 de Cox y Snell, los cuales indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la cultura organizacional en 98,3 % y Nagelkerke detalló que la gestión pedagógica es explicada por la cultura organizacional en 99,7 %. El estadístico Cox y Snell confirmó el modelo nulo (gestión pedagógica) con el modelo con x parámetros (cultura organizacional). Esta comparación se realizó al calcular el logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa de la participación en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la participación en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Tabla 10

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	264,743			
Final	0,000	264,743	5	0,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 10, presentó el valor de significancia (0,000) que es menor al error establecido de (0,05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, esto implica que la participación tiene una influencia significativa en la gestión pedagógica de los docentes en una institución educativa pública.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0,963
Nagelkerke	0,978
McFadden	0,787

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, exponen los valores de los coeficientes de Pseudo R2 de Cox y Snell, los cuales indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la participación en un 96,3 % y Nagelkerke detalló que la gestión pedagógica es explicada por la participación en un 97,8 %. El estadístico Cox y Snell confirmó el modelo nulo (gestión pedagógica) con el modelo con x parámetros (participación). A partir de estos resultados, se puede afirmar que la gestión pedagógica mejora significativamente en un 97,8 % en relación con la participación.

Hipótesis específica 2

Ho: No Existe influencia significativa de la adaptabilidad en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la adaptabilidad en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Tabla 12

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	264,743			
Final	0,000	264,743	5	0,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 12, presentó el valor de significancia (0,000) que es menor al margen de error establecido de (0,05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, esto implica que la adaptabilidad tiene una influencia significativa en la gestión pedagógica de los docentes en una institución educativa pública.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0,963
Nagelkerke	0,978
McFadden	0,787

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, exponen los valores de los coeficientes de Pseudo R2 de Cox y Snell, los cuales indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la adaptabilidad en un 96,3 % y Nagelkerke detalló que la gestión pedagógica es explicada por la adaptabilidad en un 97,8 %. El estadístico Cox y Snell confirmó el modelo nulo (gestión pedagógica) con el modelo con x parámetros (adaptabilidad). En base a estos resultados, se puede afirmar que la gestión pedagógica mejora significativamente en un 97,8 % en relación con la adaptabilidad.

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe influencia significativa de la consistencia en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la consistencia en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Tabla 14

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	200,002			
Final	0,000	200,002	3	0,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 14, presentó el valor de significancia (0,000) que es menor al margen de error establecido de (0,05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, esto implica que la consistencia tiene una influencia significativa en la gestión pedagógica de los docentes en una institución educativa pública.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	0,918
Nagelkerke	0,932
McFadden	0,595

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, exponen los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell, los cuales indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la consistencia en un 91,8 % y Nagelkerke detalló que la gestión pedagógica es explicada por la consistencia en un 93,2 %. El estadístico Cox y Snell confirmó el modelo nulo (gestión pedagógica) con el modelo con x parámetros (consistencia). Por lo tanto, se concluyó que la gestión pedagógica mejora significativamente en un 93,2 % en relación a la consistencia.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa de la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Ha: No existe influencia significativa de la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Tabla 16

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	44.992			
Final	7.120	37.872	16	.002

Función de enlace: Logit.

La tabla 16, presentó el valor de significancia (0,00) que es menor al margen de error establecido de (0,05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, esto implica que la misión tiene influencia significativa en la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	0,918
Nagelkerke	0,932
McFadden	0,595

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, exponen los valores de los coeficientes de Pseudo R2 de Cox y Snell, los cuales indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la misión en un 91,8 % y Nagelkerke detalló que la gestión pedagógica es explicada por la misión en un 93,2 %. El estadístico Cox y Snell confirmó el modelo nulo (gestión pedagógica) con el modelo con x parámetros (misión). Por lo tanto, se concluyó que la gestión pedagógica mejora significativamente en un 93,2 % en relación a la misión.

V. DISCUSIÓN

El resultado obtenido en relación al objetivo general, se determinó que la cultura organizacional ejerce una influencia significativa en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, durante el año 2023. Se evidenció que el 50,0 % (40) consideró un nivel alto, el 45,0 % (36) un nivel moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Así mismo, para la gestión pedagógica el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, 15,0 % (12) en nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. En cuanto a la estadística inferencial se puede concluir por los valores de la prueba de Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke que la gestión pedagógica es explicada por la cultura organizacional en 98,3 % y 99,7 %. En consecuencia, se puede concluir que la cultura organizacional desempeña un papel significativo en la configuración de la gestión pedagógica. Estos resultados obtenidos están en consonancia con los hallazgos previos de Miranda (2018) se enfocó en examinar cómo la cultura organizacional de una institución educativa se relaciona con su gestión pedagógica. Los resultados evidenciaron de que 66,7 % de los profesores evidencian un nivel alto en la cultura organizacional, además de que el sig. bilateral fue de 0.0 inferior a 0.05, con un coeficiente de Spearman de 0,88. Finalizando que existe una conexión positiva y significativa, con un coeficiente de conexión de 0,886 entre ambas variables. Así mismo los resultados son comparables con Tineo et al. (2021) quienes realizaron un trabajo con el designio de investigar la influencia y conexión entre cultura organizacional y la gestión pedagógica, utilizando orientación cuantitativa. Parte del resultado se evidenció que el 66 % de los maestros tienen una percepción buena de la cultura organizacional, mientras que el 84 % tienen una apreciación buena y muy buena sobre la gestión pedagógica, del mismo modo se manifestó una conexión significativa y positiva entre las variables, lo cual se evidenció a través del análisis estadístico Chi Cuadrado con un valor de $X^2 = 16,92$ y mediante la significancia. En resumen, se concluyó que la cultura organizacional influye en la variable gestión, además menciona que una administración educativa se basa en aspectos organizacionales y pedagógicos que adecuadamente puede mejorar el aprendizaje de los estudiantes, considerando también aspectos culturales. Del mismo modo Altamirano (2021), tuvo como fin analizar la conexión entre cultura

organizacional y la gestión pedagógica. Para ello, se logró un enfoque cuantitativo, relacional, transversal, y se trabajó con 18 profesores como muestra. Los datos obtenidos evidenciaron que los profesores consideran que la cultura organizacional es muy buena en un 84 %, el mismo porcentaje va para la apreciación de la gestión pedagógica. En cuanto al ensayo estadístico de Chi cuadrado se tiene: $33.44 > 16.2$ el cual evidencia una incidencia de la variable cultura sobre la administración, generándose una correlación óptima y significativa, además lo que sugiere que, una gestión escolar efectiva, basada en una cultura organizacional sólida y una buena gestión pedagógica, puede generar motivación en integrantes de la colectividad educativa, mejorar los aprendizajes de los estudiantes y transmitir contenidos ancestrales. Asimismo, la Teoría de la Cultura Organizacional tiene sustento en el Paradigma Funcionalista, donde la sociedad humana es vital para el buen funcionamiento de la organización, así como para una aportación activa de ideas, generar conocimiento y significado a partir de una interacción entre sus experiencias e ideas. Se enfoca en la elaboración de la existencia social por medio de la interacción y la comunicación entre sí y diferentes grupos con actitudes y habilidades diferentes (García y González, 2018). Por otra parte, se discute a favor con las teorías de la Cultura Organizacional donde se define que es un conjunto de elementos diferenciados entre organizaciones, además, involucra la categorización mental grupal de los individuos de una empresa porque analiza la identidad de los miembros como un fenómeno integral, histórico y social, que refleja la historia de la institución, mostrando que la cultura comunica la identidad de los integrantes de la firma, basado en valores fundamentales y códigos de conducta claros con roles y direcciones definidas. Este atributo sirve como un fuerte vínculo interno, impulsando un alto nivel de cumplimiento para equilibrar la estabilidad en el trabajo con una comunicación transparente (Vesga et al., 2020). Por otro lado, la cultura organizacional se fundamenta en prácticas comunes, donde los empleados adoptan comportamientos acordes a los símbolos, héroes y rituales que representa la empresa, como cambios en la productividad y satisfacción del trabajador. Por lo tanto, la cultura organizacional surge de las prácticas habituales compartidas por integrantes de una organización. De igual forma, la cultura de una empresa es clave para preservar su ventaja competitiva, que también integra la innovación, el trabajo en equipo,

la respuesta al mercado y la complacencia de los involucrados. La cultura de una entidad también incluye los valores, las reglas y la conducta de la empresa con los clientes, socios comerciales, proveedores y partes interesadas; por lo tanto, los empleados son conscientes de los valores y reglas de conducta de su empresa durante sus actividades comerciales (Tulcanaza et al., 2021). Por último, en cuanto a la teoría de la cultura organizacional es definido como algo compartido entre miembros que existen tanto a nivel grupal como organizacional. Se considera igual en contenido y significado tanto a nivel grupal como organizacional y se define como una construcción a nivel grupal debido a la homogeneidad teórica entre los niveles de análisis. La teoría de la cultura empresarial plantea que esta tiene un impacto en las actitudes y convicciones de los empleados, se componen de valores, suposiciones y creencias que son compartidas por el grupo (Dorado, 2018). Asimismo, se discute a favor con las teorías de la variable Gestión Pedagógica donde indican que se basa en la corriente del Cognitivismo, donde se reconocen la importancia de los procesos de desarrollo y aprendizaje. Para el progreso cognitivo exitoso de un niño y un adulto, es necesaria su capacidad del docente para organizar y seleccionar la información, pero el desarrollo de técnicas y métodos para procesarla obedece a las leyes propuestas por el mundo exterior. Se sugiere la necesidad de aprender nuevas competencias cognitivas, de los estudiantes que se forman y desarrollan situacionalmente, y luego intencionalmente, encontrando aplicación en actividades educativas y profesionales (Duisenbayeva et al., 2021). Por otro lado la gestión pedagógica es la capacidad de educar dentro de un contexto que exige responsabilidad y compromiso social, considerando los problemas de la educación, a fin de lograr un aprendizaje exitoso y el perfeccionamiento de destrezas y competencias necesarias en los alumnos, que puedan reflejarse en su ocupación académica y futuro laboral, es esencial considerar las distintas capacidades implicadas en la gestión pedagógica, incluyendo la idoneidad cognoscitiva, estilo de liderazgo, estructura, sistemas y estrategias, las que tienen un papel fundamental en la absorción y adquisición de nuevos aprendizajes para la vida (Martínez, 2012). Por último, la gestión pedagógica no permite cambiar composición de metas desde el principio hasta el resultado final. Al basarse en la administración y en el centro de la organización, cualquier tipo de gestión en un centro educativo en particular asegura una organización

razonable del trabajo, optimizar los procesos de trabajo y encontrar una solución. La gestión pedagógica puede considerarse como una rama especial de la gestión que tiene sus propios detalles y patrones que le son únicos. La especificidad de la gestión pedagógica radica en la exclusividad de la materia, los productos, las herramientas y el resultado del trabajo del gestor del proceso educativo (Herrera et al., 2021).

En relación al primer objetivo específico, se estableció la influencia de la participación en la gestión pedagógica en docentes de una entidad educativa pública, se evidenció que el 35,0 % (28) consideró un nivel alto, el 60,0 % (48) un nivel moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, el 15,0 % (12) un nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. Además, los resultados de la prueba de Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la participación en 96,3 % y 97,8 %. Estos resultados pueden ser contrastados con los hallazgos obtenidos por Espinoza (2019), realizó un trabajo para investigar la conexión entre la calidad de la gestión pedagógica y cultura organizacional. La investigación brindó un enfoque cuantitativo mediante la técnica estadística no experimental, y se recopiló información de 20 profesores de educación inicial a través del cuestionario. Los resultados mostraron que la apreciación de los maestros sobre la gestión pedagógica fue mayormente regular con el 50 %, el 95 % de los docentes mencionan que hay una buena cultura organizacional en la institución, con el coeficiente de correlación r de Pearson las cuales fueron $\alpha=0.05$ y $gl=30$, teniendo el 0.36 respectivamente. En conclusión, se mostró una correlación directa y significativa entre las dos variables dadas. También se contrastaron con Vega (2021) en su estudio tuvo como propósito establecer el vínculo a través de la gestión del cambio organizacional y las innovaciones curriculares en el Colegio San Pedro Claver. Los resultados señalaron un vínculo positivo y sólido entre las dos variables, el coeficiente r fue de 0,913 con una sig. inferior a 0.05, concluyendo que concurre en una relación significativa y directa entre ambas en la institución. Los docentes evaluaron positivamente con un 57,4 % la gestión del cambio y su contribución al Desarrollo Organizacional (DO) y al almacenamiento administrativo durante la pandemia actual. La innovación curricular se estableció con un 50,9 % como un proceso pedagógico y formativo participativo que

responde adecuadamente a los desafíos y exigencias de la realidad educativa actual del colegio. Por último, Huanca (2020), en su estudio se realizó en un momento transversal y empleó un enfoque descriptivo básico y de construcción. La muestra incluye 35 profesores de ambos sexos. De acuerdo con los resultados obtenidos, se constataron que el 62,9 % de los maestros indicaron como regular la cultura organizacional y el 100 % menciona que hay un buen desempeño en la institución además que la relación de estas dos variables tiene una confirmación positiva y estadísticamente significativa, con un valor de Rho de Spearman de 0,252 y un valor de p menor a 0,05. En resumen, se puede afirmar que una cultura organizacional bien establecida puede desempeñar un papel fundamental en la mejora del rendimiento docente y, en consecuencia, se puede lograr una mejor calidad de la educación primaria mediante esta motivación. Asimismo, se discute a favor con las teorías de la dimensión participación, entendida como la habilidad de los empleados para colaborar en equipo y desarrollar capacidades dentro del entorno interno de la firma (p. ej., empoderamiento, orientación de equipo y desarrollo de capacidades). La participación como el atributo cultural que tiene como objetivo empoderar a las personas, organizar la empresa en torno a grupos o equipos y mejorar los talentos humanos en todos los niveles. Para que el indicador de participación sea legítimo, los gerentes, supervisores y empleados deben estar comprometidos con el negocio y su misión (Vesga et al., 2020). Del mismo modo, para la teoría de la Gestión pedagógica indican que tiene su cimiento en la corriente del Cognitivismo, donde se reconoce la importancia de los procesos de desarrollo y aprendizaje. Para el progreso cognitivo exitoso de un niño y un adulto, es necesaria su capacidad del docente para organizar y seleccionar la información, pero el desarrollo de técnicas y métodos para procesarla obedece a las leyes propuestas por el mundo exterior. Se sugiere la necesidad de aprender nuevas competencias cognitivas, de los estudiantes que se forman y desarrollan situacionalmente, y luego intencionalmente, encontrando aplicación en actividades educativas y profesionales (Duisenbayeva et al., 2021).

En referencia al segundo objetivo específico, se estableció la influencia de la adaptabilidad en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, se evidenció que el 35,0 % (28) consideró un nivel alto, el 60,0 % (48) como moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Así mismo, para la gestión

pedagógica, el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, el 5,0 % (12) en nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. Además, los resultados de la prueba de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la adaptabilidad en 96,3 % y 97,8 %, confirmando que la adaptabilidad tiene un impacto positivo en la gestión pedagógica. Estos hallazgos se respaldaron con los datos descriptivos obtenidos de la población. Estos resultados son contrastados con Cabrera (2018) quien llevó a cabo un estudio sobre la Influencia de la gestión pedagógica en el desempeño de los profesores en un colegio, cuyo objetivo fue examinar el influjo de la comisión educativa en el trabajo del maestro en la escuela de Babahoyo. La investigación empleó un método de investigación descriptivo y correlacional causal, los encuestados consistieron en 28 profesores y la muestra fue la totalidad, se administró dos cuestionarios utilizando una escala tipo Likert. Los resultados, dieron a conocer que el 14,6 % presenta una percepción alta sobre la gestión pedagógica y un 4,4 % tienen percepción alta sobre el desempeño docente por lo que se observa una deficiencia notable en la gestión pedagógica en esta institución, y se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,667, con una significancia de 0,0. En conclusión, la gestión pedagógica tiene una influencia positiva y media en el desempeño de los docentes. De igual manera, Tutiven (2022) en su trabajo tuvo como propósito examinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesores de una escuela naval. En el desarrollo de la investigación, se utilizó un enfoque metodológico deductivo, una metodología descriptiva y de relación, con un diseño no experimental en un tiempo específico. Se optó por un enfoque de investigación cuantitativa. La población fue de 448 docentes y una muestra de 208 para la aplicación de las encuestas. Para medir las variables y para el recuento de datos se hizo uso de preguntas. De acuerdo con los hallazgos, se entiende que el 57,83 % exhiben un grado elevado de cultura organizacional, mientras que el 42,17 % muestra un nivel medio. En cuanto al desempeño laboral, el 75,00 % de los encuestados se sitúa en nivel bueno, mientras que el 24,10 % se encuentra en nivel moderado. Además, se encontró que entre la cultura y desempeño el grado de relación fue de 0,670. En resumen, dan a conocer el hallazgo de una correspondencia lineal entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, la misma que también es positiva. Según Espinoza (2019) realizó un trabajo para investigar la relación

entre la calidad de la gestión pedagógica y cultura organizacional. La investigación brindó un enfoque cuantitativo mediante la técnica estadística no experimental, y se recopiló información de 20 profesores de educación inicial a través del cuestionario. Los resultados mostraron que la apreciación de los docentes sobre la gestión pedagógica que fue mayormente regular en 50 %, el 95 % mencionan que hay una buena cultura organizacional en la institución, con el coeficiente de correlación r de Pearson las cuales fueron $\alpha=0.05$ y $gl=30$, teniendo el 0.36 respectivamente. En conclusión, se mostró una correlación directa y significativa entre las dos variables dadas. Asimismo, se discute a favor con las teorías de la dimensión de adaptabilidad que sugiere la capacidad de las empresas para enfrentar cambios en el entorno y actuar de acuerdo con las nuevas demandas de los clientes (p. ej., aprendizaje organizacional, enfoque en el cliente, creación de cambios); y, por un lado, la base para garantizar la sostenibilidad y, por otro lado, la base para el desarrollo. Así, el aprendizaje y manejo de los elementos de adaptabilidad organizacional es fundamental para la persistencia y progreso de las instituciones. La adaptabilidad a los cambios (flexibilidad de la estructura organizacional) se manifiesta a través de cambios en el comportamiento organizacional y los valores organizacionales, así como a través de la ejecución de las variaciones organizacionales que son precisos bajo diferentes condiciones de desarrollo del mercado y situaciones competitivas. Sin embargo, cuando los cambios organizacionales son de naturaleza radical, necesariamente se convierten en innovaciones organizacionales. La innovación organizacional combinada con el liderazgo organizacional determina el desarrollo de la institución (Vesga et al., 2020). Del mismo modo, en cuanto al sustento teórico de la Gestión Pedagógica indica que es la capacidad de educar dentro de un contexto que exige responsabilidad y compromiso social, considerando los problemas de la educación, a fin de lograr un aprendizaje exitoso y el perfeccionamiento de destrezas y competencias necesarias en los alumnos, que puedan reflejarse en su ocupación académica y futuro laboral, es esencial considerar las distintas capacidades implicadas en la gestión pedagógica, incluyendo la idoneidad cognoscitiva, estilo de liderazgo, estructura, sistemas y estrategias, las que tienen un papel fundamental en la absorción y adquisición de nuevos aprendizajes para la vida (Martínez, 2012).

En relación al tercer objetivo específico, se estableció el impacto de la consistencia en la gestión pedagógica de los docentes en una institución educativa pública, se evidenció el 80 % (64) consideró un nivel alto, el 15,0 % (12) un nivel moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, el 15,0 % (12) un nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. Además, los resultados de la prueba de Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la consistencia en 91,8 % y 93,2 %, estos resultados indican que la consistencia de los docentes es un factor explicativo importante para la gestión pedagógica. En cuanto a los resultados descriptivos se inspeccionó que estos resultados son contrastados con el estudio de Díaz (2019) quien tuvo como propósito establecer el grado de la cultura organizacional sobre el nivel de desempeño de los docentes de un colegio. La metodología del trabajo se basó en el análisis cuantitativo, del tipo aplicado, nivel explicativo debido a que se consideró causa y efecto, como población empleó 127 profesores y muestra a 95 y para recopilar los datos, se emplearon dos instrumentos. En los resultados, se observó que la cultura organizacional manifestó el 20.60 % de la variabilidad de la dependiente. La cuantía de R² rectificadas resultó en 0,20. Además, se logró un factor de F igual a 23.20 y un factor de p referente a 0. de significancia 00. Dado que el número fue inferior a 0.05, dando a entender que hay una relación continua con significancia entre la cultura con la independiente. En resumen, se pudo concluir que la categoría de cultura percibida por los docentes en este colegio en específico manifiesta una atribución lineal positiva y media. Del mismo modo con Tutiven (2022), en su trabajo tuvo como propósito examinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesores de una escuela naval. En el desarrollo de la investigación, se utilizó un enfoque metodológico deductivo, descriptivo y de relación, con un diseño no experimental en un tiempo específico. Se optó por un enfoque de investigación cuantitativa. La población estuvo instaurada por 448 docentes y con 208 como muestra para la aplicación de las encuestas. De acuerdo con los hallazgos, se entiende que el 57,83 % exhiben un grado elevado de cultura organizacional, mientras que el 42,17 % muestra un nivel medio. En cuanto al desempeño laboral, el 75,00 % de encuestados se sitúa en un nivel bueno, mientras que el 24,10 % se encuentra en un nivel moderado. Además, se encontró que factor de

relación entre la cultura y desempeño fue de 0,670. En resumen, dan a conocer la existencia de una correspondencia lineal positiva entre ambas variables. Por último, Huanca (2020), en su estudio realizó en un momento transversal y empleó un enfoque descriptivo básico y de construcción. La muestra incluye 35 profesores de ambos sexos. De acuerdo con los resultados obtenidos, se constataron que el 62,9 % indicaron como regular la cultura organizacional y el 100 % menciona que hay un buen desempeño en la institución además que la relación de estas dos variables tiene una confirmación positiva y estadísticamente significativa, con un valor de Rho de Spearman de 0,252 y un valor de p menor a 0,05. En resumen, se puede afirmar que una cultura organizacional bien establecida puede desempeñar un papel fundamental en la mejora del rendimiento docente y, en consecuencia, se puede lograr una mejor calidad de la educación primaria mediante esta motivación. Asimismo, se discute a favor con las teorías de la dimensión consistencia que muestra el comportamiento de los empleados que se basa en valores, que crean acuerdos y coordinan actividades en la empresa (por ejemplo, coordinación, integración, acuerdos y valores). La consistencia se ve en instituciones con integrantes del grupo ampliamente integrados, prácticas comerciales diversas, valores desarrollados basados en valores primordiales y códigos de conducta claros con roles y liderazgo sólidos. Estas características sirven como una fuerte fuente de interconexión interna, alto nivel de compatibilidad, equilibrio de permanencia del personal y comunicación clara (Vesga et al., 2020). Además, se discute a favor con las teorías de la Gestión pedagógica donde indican que no permite cambiar composición de metas desde el principio hasta el resultado final. Al basarse en la administración y en el centro de la organización, cualquier tipo de gestión en un centro educativo en particular asegura una organización razonable del trabajo, optimizar los procesos de trabajo y encontrar una solución. La gestión pedagógica puede considerarse como una rama especial de la gestión que tiene sus propios detalles y patrones que le son únicos. La especificidad de la gestión pedagógica radica en la exclusividad de la materia, los productos, las herramientas y el resultado del trabajo del gestor del proceso educativo (Herrera et al., 2021).

Respecto al cuarto objetivo específico, se estableció la influencia de la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa

pública, se evidenció que el 80,0 % (64) consideró un nivel alto, el 15,0 % (12) un nivel moderado y el 5,0 % (4) en nivel bajo. Así mismo, para la gestión pedagógica el 65,0 % (52) manifestó un nivel eficiente, el 15,0 % (12) en nivel regular y el 20,0 % (16) percibió un nivel deficiente. Así mismo, los resultados de la prueba de Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke indicaron que la gestión pedagógica es explicada por la misión en 91,8 % y 93,2 %, de donde se concluye que la gestión pedagógica es explicada por la misión de los docentes. Estos resultados son comparables con Troncoso (2019) quien realizó un estudio para examinar cómo la cultura organizacional se relaciona con las situaciones a fin de mejorar la educación en dos colegios particulares subvencionados en la región de Ñuble. Los resultados indicaron que los dos colegios estuvieron centrados en la pregunta del liderazgo con un promedio de 3.10 y 2.69 de percepción y la mejora escolar con 3.43 y 3.06. La relación de las variables de estudio fue de 0,824 y significativo, las condiciones de mejora con la misión fueron de 0.834, con la adaptabilidad de 0,751, con la consistencia de 0,760 e implicación de 0,852. Asimismo, Miranda (2018), su investigación empleó una metodología correlacional, utilizando una muestra de 70 profesores de educación primaria. Se adquirió un instrumento validado por expertos para recopilar los datos de ambas variables. Los resultados muestran que un 66,7 % evidencian en nivel alto a la cultura organizacional, además de que el sig. bilateral fue de 0.0 inferior a 0.05, con un coeficiente de 0,88. Se llegó a la conclusión de que hay una conexión positiva y significativa, con un coeficiente de conexión de 0,886. Por último, Espinoza (2019) realizó un trabajo para investigar la relación entre la calidad de la gestión pedagógica y cultura organizacional. La investigación brindó un enfoque cuantitativo mediante la técnica estadística no experimental, y se recopiló información de 20 profesores de educación inicial a través del cuestionario. Los resultados mostraron que la gestión pedagógica fue mayormente regular en 50%, el 95% mencionan que hay una buena cultura organizacional en la institución, con el coeficiente de correlación r de Pearson las cuales fueron $\alpha=0.05$ y $gl=30$, teniendo el 0.36 respectivamente. En conclusión, se mostró una correlación directa y significativa entre las dos variables dadas. Asimismo, se discute a favor con las teorías de la dimensión la misión, que define los objetivos estratégicos por el sentido del propósito y la dirección de la empresa (p. ej., dirección, intención estratégica, metas, objetivos

y visión). Una institución con una cultura misional tiene una visión clara del futuro con un propósito claro. A medida que cambia el trabajo, también lo hacen los factores de la cultura de una organización. La institución tiene puntajes altos sobre su cultura que afectará a su entorno empresarial externo, para lograr la permanencia (Vesga et al., 2020). Del mismo modo, se discute a favor con las teorías de la Gestión pedagógica donde indican que se basa en la corriente del Cognitivismo, donde se reconocen la importancia de los procesos de desarrollo y aprendizaje. Para el progreso cognitivo exitoso de un niño y un adulto, es necesaria su capacidad del docente para organizar y seleccionar la información, pero el desarrollo de técnicas y métodos para procesarla obedece a las leyes propuestas por el mundo exterior. Se sugiere la necesidad de aprender nuevas competencias cognitivas, etc. de los estudiantes que se forman y desarrollan situacionalmente, y luego intencionalmente, encontrando aplicación en actividades educativas y profesionales (Duisenbayeva et al., 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la cultura organizacional de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Anta, tiene una influencia significativa para pronosticar la gestión pedagógica. Confirmado por puntajes de las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, quienes concluyeron que la gestión pedagógica es explicada por la cultura organizacional.

Segunda:

Se determinó que la participación de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Anta, tiene una influencia significativa para pronosticar la gestión pedagógica. Confirmado por puntajes de las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke respaldaron esta afirmación, quienes concluyeron que la gestión pedagógica es explicada por la participación.

Tercera:

Se determinó que la adaptabilidad de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Anta, tiene una influencia significativa para pronosticar la gestión pedagógica. Confirmado por puntajes de las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke respaldaron esta afirmación, quienes concluyeron que la gestión pedagógica es explicada por la adaptabilidad.

Cuarta:

Se determinó que la consistencia de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Anta, tiene una influencia significativa para pronosticar la gestión pedagógica. Confirmado por puntajes de las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke respaldan esta afirmación, quienes concluyeron que la gestión pedagógica es explicada por la consistencia.

Quinta:

Se determinó que la misión de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Anta, tiene una influencia significativa para pronosticar la gestión pedagógica. Confirmado por puntajes de las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke respaldaron esta afirmación, quienes concluyeron que la gestión pedagógica es explicada por la misión.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los responsables del área de gestión pedagógica de la UGEL Anta, promover la cultura organizacional en los directivos y docentes, puede incluir la creación de espacios de reflexión, diálogo entre la comunidad educativa y actividades conjuntas, con el fin de incentivar a los maestros a definir valores, normas y prácticas que promuevan una gestión pedagógica efectiva, además de mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la calidad de la educación y la formación en las instituciones educativas.

Segunda:

A los especialistas de la UGEL Anta, diseñar estrategias y programas de capacitación y formación que promuevan la participación activa de los docentes, puede lograrse mediante la creación de espacios de colaboración donde se compartan ideas, experiencias y buenas prácticas, así como el establecimiento de canales de comunicación efectivos, con el fin de fortalecer las competencias del maestro y ser capaz de involucrarse en la toma de decisiones, planificación curricular e implementación de estrategias educativas innovadoras.

Tercera:

Al director de la institución educativa, fomentar la adaptabilidad y flexibilidad como parte del aprendizaje continuo y desarrollo profesional en los docentes, brindándoles oportunidades de formación, actualización en nuevas metodologías y enfoques educativos, con el propósito de implementar nuevas prácticas pedagógicas y superar posibles barreras o resistencias al cambio.

Cuarta:

A los coordinadores de las diferentes áreas pedagógicas, establecer lineamientos consistentes, claros y coherentes en el proceso de la planificación curricular, la evaluación estudiantil y la implementación de estrategias de enseñanza, brindando apoyo y supervisión constante a los docentes, asegurando de que cuenten con los recursos y orientaciones, con el fin de que los docentes lleven a cabo su labor de manera coherente y eficiente en un ambiente de colaboración y apoyo mutuo para lograr las metas propuestas.

Quinta:

A los docentes, comunicar constantemente de manera clara la misión y visión de la institución, asegurando que todos conozcan y compartan los valores institucionales, se puede lograr mediante la alineación de las prácticas educativas con los propósitos y metas establecidos, con el fin de fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la institución para alcanzar los objetivos propuestos y sobre todo la mejora continua del proceso enseñanza-aprendizaje.

REFERENCIAS

- Abagsonema, J., Adamtey, R., y Owusu, V. (2022). ¿La cultura organizacional influye en la productividad de los empleados a nivel local? Una prueba del modelo cultural de Denison en el sector del gobierno local de Ghana. *Diario de negocios futuros*, 8(34), 2-13. <https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Ahdika, A. (2017). Improvement of Quality, Interest, Critical, and Analytical Thinking Ability of Students through the Application of Research Based Learning (RBL) in Introduction to Stochastic Processes Subject. *International Electronic Journal of Mathematics Education*. https://www.researchgate.net/publication/316859646_Improvement_of_Quality_Interest_Critical_and_Analytical_Thinking_Ability_of_Students_through_the_Application_of_Research_Based_Learning_RBL_in_Introduction_to_Stochastic_Processes_Subject
- Altamirano, G. A. (2021). *Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Garu de la región Huánuco en el periodo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7519/PE00300A46.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barnard, A., Delgado, A., y Voutssás, J. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. https://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES_3_020617.pdf
- Bayón, P. J. (2019). *Cultura empresarial*. Editorial Elearing S.L. <https://books.google.co.ve/books?id=hXbIDwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Cabrera, R. M. (2018). *Gestión pedagógica y su influencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42792/Cabrera_RMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Catio, M., y Sunarsi, D. (2020). Análisis de la influencia de la competencia, la disciplina laboral y la motivación en el desempeño docente en la escuela profesional Sasmita Jaya 1, Pamulang, Ciudad de Tangerang Selatan. *Journal penelitian pendidikan dan ekonomi*, 17(2), 1-15. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/2708>
- Cerdas, V., Chen, E., y Rosabal, S. (2018). *Hacia una nueva comprensión de cómo hacer gestión pedagógica*. Heredia, Costa Rica: UNA. <https://acortar.link/xj4npW>
- Céspedes, G. N. (2017). Estadística inferencial. *Fondo editorial Areandino*. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1390/Estad%C3%ADstica%20inferencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Puente, C. (2018). Estadística descriptiva e inferencial. Madrid: ediciones IDT. <https://n9.cl/hw0bm>
- Díaz, G. K. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de Instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. [Tesis de maestría, Universidad de Morelos]. Repositorio Institucional UM. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/1048/Tesis%20Janet%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dorado, H. (2018). Examen de las relaciones entre el liderazgo transformacional y el desempeño creativo de los empleados: los efectos moderadores de la cultura organizacional. *El Diario del Comportamiento Creativo*, 53(3), 363-376. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jocb.216>
- Duisenbayeva, S., Adilbayeva, U., Bekalaeva, A., y Khalenova, A. (2021). Pedagogía Cognitiva y Enfoques de Enseñanza Vía y Sistema de aprendizaje. *Lingüística Antverpiensia*, 1(1), 1609 - 1624. https://www.researchgate.net/publication/351576227_Cognitive_Pedagogy_and_Teaching_Approaches_Via_e-Learning_System

- Espinoza, C.T. (2019). *Calidad de la gestión pedagógica y su relación con la cultura organizacional en el Centro de Educación Inicial Elvira García y García, distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, región Pasco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5136/Teresa%20Liz%20ESPINOZA%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garavito, E., Castro, A., Sosa, F., Huayanca, P., y Sucari, W. (2022). *Gestión pedagógica y calidad educativa*. Editorial INUDI. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/58>
- García, Y. y González, A. (2018). Reflexiones sobre la cultura organizacional desde el paradigma positivista y funcionalista de la ciencia. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 6(12). <https://doi.org/10.29057/icea.v6i12.3049>
- Herrera, M., Espinosa, D., y Navarrete, O. (2021). *Ruta pedagógica 2030*. Edición electrónica. <https://oei.int/downloads/blobs/eyJfcmlFpbHMiOnsibWVzc2FnZSI6IkJBaHBBcUpFIiwZlXhwIjpuYWxsLCJwdXliOiJibG9iX2lkIn19--64b0a71555c959af4a1dd7c2dc2b1eaac8bc4147/Ruta%20Pedag%C3%B3gica%202030.pdf>
- Huanca, M. R. (2020). *Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio UNSAAC. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6904/253T20221124_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jarry, C., Vidal, C., Varas, J., Poblete, R., Abbot, E., Vega, E., . . . Letelier, L. M. (2019). Evaluación de la retención del aprendizaje obtenido mediante simulación en competencias procedimentales transversales. *Simulación Clínica*, 1(3), 123-128. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90518>
- Kemethofer, D., Weber, C., Brauckmann, S. S. y Pashiardis, P. (2023). Examinando el tridente: cómo se pueden usar los datos del estudio PISA para identificar asociaciones entre el contexto, el liderazgo escolar y los

- resultados de los estudiantes. *Revista de Administración Educativa*, 61(2).
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEA-02-2022-0030/full/html>
- Loera, A., García, E. y Cázares, O. (2011). Gestión pedagógica centrada en el aprendizaje.
https://www.researchgate.net/publication/287205536_Gestion_pedagogica_centrada_en_el_aprendizaje
- López, R. P., & Fachell, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativamente*. Bellaterra.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E., Arrata, F. y Armas, Y. (2016). *La cultura organizacional- eje de acción de la gestión humana*. Ecotec.
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Marron, N. (2022). La ética de la investigación en un panorama cambiante de las ciencias sociales. *Ética de la investigación*, 19(2).
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/17470161221141011>
- Mendoza, D., Cejas, M., y Cejas, M. (2021). La eficacia pedagógica en la cultura organizativa escolar y la comunidad profesional de aprendizaje. *Uniciencia*, 35(2), 1-15.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-34702021000200161
- Martinez, L. (2012). *Administración educativa*. Red Tercer Milenio.
https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.pdf
- Martínez R. H. (2012). *Metodología de la Investigación*. Cengage Learning.
<https://sd0bc5f099b0aa845.jimcontent.com/download/version/1494904262/module/10258608883/name/LIBROOO%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Miranda, L. R. (2018). *La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa "Abraham Zea Carreón" Cercado de Lima, 2018*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22513/Miranda_LR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mishra, P., Pandey, C., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., y Keshri. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*. https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18
- Morales-Martínez. M., Celedon-Rivero. J., Arriaga-Tapia. M. y Hernández-Padilla. J. (2018). Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de Investigaciones Sociales*, 4(12), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/343425732_Revista_de_Investigaciones_Sociales_Regresion_logistica_ordinal_aplicada_a_la_identificacion_de_factores_de_riesgo_para_la_violencia_de_pareja_Ordinal_logistic_regression_applied_to_the_identification
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M., Palacios, V. J., y Romero, D. H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Edición de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- OCDE. (2022). Educación de un vistazo 2022. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/3197152b-en.pdf?expires=1688360280&id=id&accname=guest&checksum=BBDF2D3010EE2C12F252433F49E52C44>
- Olkhovay, A., Saitbaeva, R., Kriskovets, N., y Chikova, V. (2018). Características de la Gestión Pedagógica en las Condiciones de la Sociedad de la Información. *Revista moderna de métodos de enseñanza de idiomas*, 8(7), 38-46. http://mjltm.org/files/site1/user_files_a9608a/admin-A-10-1-64-8781678.pdf
- Prabhaker, M., Chandra M, P., Uttam, S., Anshul, G., Chinmoy, S., & Amit, K. (Enero de 2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*. https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18

- Quispe-Pareja, M., (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana.*, 14(1), 7-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Romero, M. (2020). Competencias pedagógicas. Hacia la construcción de una didáctica para la Educación Media Técnico Profesional. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(40), 53-69.
<https://www.scielo.cl/pdf/rexe/v19n40/0718-5162-rexe-19-40-53.pdf>
- Rubio, L. (2020). *Aprendizaje-servicio (ApS): claves para su desarrollo en la universidad*. Octaedro. <https://octaedro.com/wp-content/uploads/2019/02/15206.pdf>
- Sánchez, A., Aguado, K., Chong, C., Delgado, R., Guevara, C., Muñoz, D., Micalay, T., Tejero, C, y Rojas, J. (2021). REPENSANDO LA GESTIÓN EDUCATIVA. Aspectos clave para gestionar instituciones educativas. PUCP. <https://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/LIBRO-ASPECTOS-CLAVE.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, M. y Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*,4(2), 1819-1838.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>
- Sánchez, P. J. (2022). *Cultura organizacional y estrategias pedagógicas virtuales en la escuela de educación básica fiscal*. Universidad Andina Simón Bolívar.
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4710/1/SANCHEZ%20PISCO%20JONATHAN%20ALEXIS.pdf>
- Sastre - Riba, C. (2020). *Educación de la alta capacidad intelectual*. Síntesis. <https://www.sintesis.com/data/indices/9788413570532.pdf>

- Shein, E. (2004). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una vision dinamica*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf
- Silalahi, M., Simatupang, S., Romy, E., y Candra, V. (2021). Análisis del Desempeño Docente Evaluado desde los Aspectos de Cultura organizacional, motivación y competencia. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 406-41.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JERE/article/view/33617/20467>
- Steiman, J. (2018). Las prácticas de enseñanza– en análisis desde una Didáctica reflexiva. *Revista Latinoamericana de Política Administrativas de la Educación*.
<https://revistas.untref.edu.ar/index.php/relapae/article/download/384/389>
- Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el calculo del tamaño de la muestra en investigación*. Jorge Sucasaire Pilco.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%c3%b1o_de_muestra_de_investigacion.pdf
- Tineo, Y., Daishy, C., y William, J. (2021). Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa Andrés Bello de Yunguyo, Perú. *Educación y Sociedad*, 19(1), 153-169.
https://www.researchgate.net/publication/348339661_Gestion_pedagogica_y_cultura_organizacional_en_la_Institucion_Educativa_Andres_Bello_de_Yunguyo_Peru
- Troncoso, R. P. (2019). *Cultura organizacional y condiciones de mejora educativa en establecimientos particulares subvencionados de la Región de Ñuble*. Talca. [Tesis de maestría, Universidad de Talca], Repositorio Institucional UTALCA.
<http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12057/3/20190174.pdf>
- Tulcanaza, P. A., Aguilar, R. I., y Artieda, c. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Empresarial en el Entorno Ecuatoriano. *Ciencias administrativas*, 11(4), 1-17. <https://www.mdpi.com/2076-3387/11/4/132>
- Tutiven, A. S. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Academia Naval Almirante Illingworth*. [Tesis de maestria, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil],

Repositorio Institucional UCSG.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18050/1/T-UCSG-POS-MAE-378.pdf>

Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social?. *ComHumanitas*, 10(2), 150-173. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7216831.pdf>

UNESCO. (2017). Política de formación inicial docente en los institutos y escuelas de educación superior pedagógica, en el marco de la reforma educativa y la revalorización de la carrera docente. <https://biblioteca.isfodosu.edu.do/opac-tmpl/files/tc/24490-Politicadeformacioninicialdocenteenlosinstitutosyescuelasdeeducacionsuperior.pdf>

UNESCO. (2017). *Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú*. UNESDOC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260875>

Universidad César Vallejo (2021) Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo S.A.C. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B00340-2021-UCV-Aprueba-Modificacion-Codigo-Etica-en-Investigacion.pdf>

Vega, D. F. (2021). Gestión del cambio organizacional y su relación con las innovaciones curriculares implementadas en el colegio San Pedro Claver. Panamá. [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación y ciencia y Tecnología]. Repositorio Institucional UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/4423/MAESTR%C3%8dA-%20DARWIN%20VEGA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Vélez, J., Delgado, A., y Castro, N. (2021). Organización inteligente y su relación con la gestión pedagógica. *Colloquium*. <https://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/89/79>

Vesga, J., Garcia-Rubiano, M., Quiroz, E., Castaño, E., Aguilar, M., y Andrade, V. (2020). *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional*. Stella Valbuena García. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/af3193a0-d323-40c9-bdad-e18512c67149/content>

Yopan, J., Palmero, N., y Santos, J. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin

American anthropological perspectives. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

ANEXOS

ANEXOS 1: tabla de operacionalización de las variables

Variable 01: Cultura organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es un conjunto de normas y valores aplicados en la organización y que determinan la identidad de la organización, involucra la categorización mental grupal de los individuos de una empresa porque analiza la identidad de los miembros como un fenómeno integral, histórico y social, que refleja la historia de la institución (Vesga et al., 2020).	La variable fue evaluada utilizando las dimensiones de participación, adaptabilidad, consistencia y misión, las cuales serán calificadas en una escala de Likert del 1 al 5, en el que 5 representa por "muy de acuerdo", 4 significa "de acuerdo", 3 indica "indeciso", 2 refleja "en desacuerdo" y 1 representa "muy en desacuerdo"	D1: Participación	Involucrar Compartir información Organización Delegación Mejoramiento Habilidades	1, 2 3, 4 5, 6	Ordinal Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Bajo 26-60 Moderado 61-95 Alto 96-130
		D2: Adaptabilidad	Flexibilidad Cambios en el entorno Recomendaciones Decisiones Aprender y mejorar Innovación y riesgo	7, 8 9, 10 11, 12 13		
		D3: Consistencia	Alineación Valores Consenso mutuo Resolución de problemas Trabajo en equipo Alineación de objetivos	14, 15 16, 17 18, 19 20		
		D4: Misión	Propósito Objetivos Entender lo que se hace Visión Punto de vista a largo plazo Alineamientos	21, 22 23, 24 25, 26		

Nota: Adaptado de Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional (Vesga et al., 2020).

Link: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/af3193a0-d323-40c9-bdad-e18512c67149/content>

Variable 02: Gestión pedagógica

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es la capacidad de educar dentro de un contexto que exige responsabilidad y compromiso social, considerando los problemas de la educación, a fin de lograr un aprendizaje exitoso y el perfeccionamiento de destrezas y competencias necesarias en los estudiantes, que puedan reflejarse en su ocupación académica y futuro laboral (Martínez, 2012).	Definición operacional: La variable fue medido por seis dimensiones mediante la perspectiva del desarrollo de la gestión educativa: pedagógica curricular, administrativa financiera, organizativa operacional, comunitaria, convivencial y sistemática, medidas por la escala de Likert de 1 al 5, donde; 5 muy de acuerdo, 4 desacuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo y 1 muy en desacuerdo	D1: Pedagógica curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza y aprendizaje. • Contenidos curriculares. • Selección de textos. • Evaluación • Práctica docente. 	1, 2 3, 4 5, 6	Ordinal Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente 29-67 Regular 68-106 Eficiente 107-145
		D2: Administrativa financiera.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo y espacio • Recursos humanos. • Recursos materiales • Recursos financieros 	7, 8 9, 10 11		
		D3: Organizativa operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Organicidad • Departamentos académicos • Articulación 	12, 13 14, 15 16		
		D4: Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con profesores y padres • Capacidad de relación 	17, 18 19, 20		
		D5: Convivencial	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre pares. • Relaciones jerárquicas • Relaciones no calificadas 	21, 22 23, 24 25		
		D6: sistémica	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema educativo nacional • El sistema educativo estatal • Instancias educativas supranacionales. • Con otras organizaciones 	26 27 28 29		

Nota: Adaptado de Administración educativa (Martínez, 2012).

Link: https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.pdf

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Ccahua Cruz Marisol, con Nro. DNI. 70354682, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Estimado (a) docente lea detenidamente las preguntas formuladas y marque con una “x” la alternativa con la que más te identifiques.

Variable 1: Cultura organizacional.

Escala autovalorativa

Muy en desacuerdo	MD= 1
En desacuerdo	ED=2
Indeciso	I= 3
De acuerdo	DA= 4
Muy de acuerdo	MA=5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Cultura organizacional	MD	ED	I	DA	MA
Dimensión 1: Participación					
1) Me siento involucrado en las actividades del trabajo					
2) Comparto información (libros, fichas, actividades pedagógicas, etc.) con mis colegas cuando lo necesitan.					
3) Mi trabajo es planificado y organizado de modo que me permite alcanzar la metas y objetivos de la institución.					
4) Las funciones pedagógicas se delegan y comparten a los docentes, de acuerdo a las necesidades como la tutoría y coordinadores.					
5) Siento que mi participación es oportuna en los espacios de interaprendizaje y colegiados dentro de la institución educativa.					
6) Considero que tengo habilidad para influir en mis colegas y motivarlos de manera permanente.					
7) Considero que la institución educativa propone estrategias de desarrollo para los docentes de acuerdo a la misión y visión institucional.					
Dimensión 2: Adaptabilidad					
8) Creo que mis estrategias educativas son fáciles de cambiar y adaptables según el contexto.					
9) La respuesta de la institución frente a los competidores y otros cambios en el entorno empresarial es oportuna y contundente.					
10) Procuero que los cambios metodológicos del trabajo se generan a partir de las recomendaciones de los estudiantes, docentes y padres de familia.					

11) Considero que me adapto fácilmente a las reglas y normativas de la institución.					
12) Ante una situación desalentadora (quejas de los padres, llamadas de atención), me adecuo al contexto tomando como experiencia para mejorar.					
13) La institución adapta e implementa estrategias de mejora como la innovación para mejorar mi desempeño como docente.					
14) Creo que mis estrategias educativas son fáciles de cambiar y adaptables según el contexto.					
Dimensión 3: Consistencia					
15) Considero que existe buena comprensión de los objetivos institucionales por parte de los directores, coordinadores y docentes para lograr las metas propuesta.					
16) La institución tiene un conjunto de principios, creencias, y normas que guían el comportamiento del personal institucional.					
17) Los conflictos y diferencias se resuelven mediante un entendimiento que se logra de forma rápida y sin dificultades.					
18) Percibo que se valora y reconoce el esfuerzo de los docentes por resolver situaciones complejas.					
19) Siento que se promueve un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre colegas.					
20) Existe un ambiente respetuoso sin discriminación que promueve la coherencia de trabajo en docentes.					
Dimensión 4: Misión					
21) Considero que la institución tiene un propósito claro y bien definido que guían las acciones y decisiones para contribuir al bien de la sociedad.					
22) Considero que el progreso de los objetivos institucionales se realiza con un seguimiento permanente.					
23) Entiendo lo que se debe hacer para que la institución tenga éxito a largo plazo.					
24) Valoro que existe una visión compartida de la institución a largo plazo.					
25) Los líderes de la institución están comprometidos con el desarrollo personal y mejora continua de la calidad educativa.					
26) En la institución se busca el equilibrio ente la satisfacción de las necesidades, objetivos inmediatos y preparación a futuro.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Es muy grato presentarme ante usted, el Br. Ccahua Cruz Marisol, con Nro. DNI. 70354682, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión pedagógica.

Escala auto valorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
A veces	(AV)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión pedagógica	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Pedagógica curricular					
1) Proporciono de manera clara, organizada, comprensible, los contenidos relacionados con la materia o asignatura que imparto a los estudiantes.					
2) Gestiono los conocimientos, habilidades y actitudes que se espera que los estudiantes adquieran durante el proceso educativo.					
3) Fomento el pensamiento crítico y el razonamiento en mis estudiantes.					
4) Evalúo a los estudiantes en forma permanente					
5) Promuevo la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.					
6) Considero que desarrollo de manera correcta los momentos pedagógicos dentro del aula.					
Dimensión 2: Administrativa financiera					
7) Existe flexibilidad en los horarios para adaptarse a las necesidades de los estudiantes y docentes.					
8) Organizo los recursos humanos de forma que contribuyan al desarrollo de sesiones significativas.					
9) Selecciono y organizo los materiales en las aulas para fomentar la creatividad de los estudiantes.					
10) Realizo el seguimiento y control de los gastos relacionados con las actividades pedagógicas en periodos mensuales.					
11) Considero que los recursos financieros coadyuvan al desarrollo integral de la institución educativa.					
Dimensión 3: Organizativa operacional					
12) Planifico y organizo actividades para trabajar durante el tiempo establecido para mis sesiones.					
13) Los departamentos académicos realizan seguimiento y control de las actividades curriculares y extracurriculares para garantizar su correcta ejecución.					

14) Cuento con protocolos o procedimientos para resolver posibles problemas o inconvenientes durante el desarrollo de mis actividades pedagógicas					
15) Cumpló con el cronograma o calendario de actividades de manera efectiva.					
16) Realizo evaluaciones dirigidas a los estudiantes para identificar nuevos posibles temas y/o actividades pedagógicas.					
Dimensión 4: Comunitaria					
17) Establezco canales efectivos de comunicación para mantener informados a los padres sobre el progreso académico y el desarrollo de sus hijos.					
18) Mantengo líneas de comunicación con mis colegas para establecer acciones pertinentes en busca de la mejora educativa.					
19) Promuevo la participación de los estudiantes en las actividades de la institución para mejorar la convivencia estudiantil.					
20) Motivo a mis colegas a compartir momentos de esparcimiento para reforzar los lazos amicales.					
Dimensión 5: Convivencial					
21) Desarrollo los principios éticos y morales en la formación integral de los estudiantes.					
22) Demuestro pleno manejo de metodologías y estrategias durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
23) Construyo un ambiente propicio para el aprendizaje y desarrollo de las capacidades y desempeños de los estudiantes previstos en el currículo.					
24) Desarrollo contenidos y ejes temáticos priorizados de acuerdo al ciclo y nivel del estudiante.					
25) Promuevo la participación activa y democrática basado en el respeto entre los estudiantes.					
Dimensión 6: Sistémica					
26) Sigo el plan de acción o planificación estratégica nacional que guía las actividades pedagógicas en la institución.					
27) Establezco metas y objetivos claros de acuerdo a las metas institucionales para el logro de resultados educativos.					
28) Adecuo e implemento nuevas estrategias de seguimiento y evaluación para evaluar el nivel de conocimiento de los estudiantes					
29) Recopila y analiza los resultados de los exámenes nacionales y regionales para la toma de decisiones.					

Anexo 3. Matriz evaluación por juicio de expertos

Validación de experto 1:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CECIA ZOILITA GONGORA CASTRO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN
Institución donde labora:	I.E. N° 64359 JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	42269837
Firma del experto:	

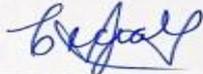
2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Cultura Organizacional
Autor (a):	Ccahua Cruz Marisol
Objetivo:	Medir la variable Cultura organizacional
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	D1: Participación, D2: Adaptabilidad, D3: Consistencia, D4: Misión
Confiabilidad:	
Escala:	Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Muy en desacuerdo
Niveles o rango:	Bajo [24-55], Medio [56-87], Alto [88-120]
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CECIA ZOILITA GONGORA CASTRO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION
Institución donde labora:	I.E. N.º 64359 JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	42269837
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autor (a):	Ccahua Cruz Marisol
Objetivo:	Medir la variable Gestión pedagógica
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	D1: Pedagógica curricular, D2: Administrativa, D3: Organizativa operacional, D4: Comunitaria, D5: Convivencial, D6: Sistémica.
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
Niveles o rango:	Deficiente [20-46], Regular [47-73], Eficiente [74-100]
Cantidad de ítems:	29
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GONGORA CASTRO, CECIA ZOILITA DNI 42269837	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y PEDAGOGIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 21/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/07/2019 Fecha egreso: 21/05/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
GONGORA CASTRO, CECIA ZOILITA DNI 42269837	BACHILLER EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 12/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
GONGORA CASTRO, CECIA ZOILITA DNI 42269837	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 12/09/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
GONGORA CASTRO, CECIA ZOILITA DNI 42269837	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Validación de experto 2:



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	LUIS ZAMBRANO PEÑA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencial y Gestión Educativa
Institución donde labora:	I.E. Hudyllacocha - Anta
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	93 99 3318
Firma del experto:	  Mg. Luis Zambrano Peña

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Cultura Organizacional
Autor (a):	Cahua Cruz Marisol
Objetivo:	Medir la variable Cultura organizacional
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	D1: Participación, D2: Adaptabilidad, D3: Consistencia, D4: Misión
Confiabilidad:	
Escala:	Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Muy en desacuerdo
Niveles o rango:	Bajo [24-55], Medio [56-87], Alto [88-120]
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Luis Zambrano Peña	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y Gestión Educativa	
Institución donde labora:	I.E. Huayllacocha - Anta	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	93993318	
Firma del experto:	 Mg. Luis Zambrano Peña	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autor (a):	Ccahua Cruz Marisol
Objetivo:	Medir la variable Gestión pedagógica
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	D1: Pedagógica curricular, D2: Administrativa, D3: Organizativa operacional, D4: Comunitaria, D5: Convivencial, D6: Sistémica.
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
Niveles o rango:	Deficiente [20-46], Regular [47-73], Eficiente [74-100]
Cantidad de ítems:	29
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAMBRANO PEÑA, LUIS DNI 23993318	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2006 Fecha egreso: 31/12/2007	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ZAMBRANO PEÑA, LUIS DNI 23993318	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/05/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
ZAMBRANO PEÑA, LUIS DNI 23993318	LICENCIADO EN EDUCACION FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 26/11/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

Validación de experto 3:

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MIRI LUZ OROSCO QUISPE
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E. AGUSTIN GARCERAN - ANTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	41708474
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Cultura Organizacional
Autor (a):	Ccahua Cruz Marisol
Objetivo:	Medir la variable Cultura organizacional
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	D1: Participación, D2: Adaptabilidad, D3: Consistencia, D4: Misión
Confiabilidad:	
Escala:	Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Muy en desacuerdo
Niveles o rango:	Bajo [24-55], Medio [56-87], Alto [88-120]
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MARI LUZ OROSCO QUISPE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	I.E. AGUSTIN GONZALEZ - AYO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	41708474
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autor (a):	Ccahua Cruz Marisol
Objetivo:	Medir la variable Gestión pedagógica
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	D1: Pedagógica curricular, D2: Administrativa, D3: Organizativa operacional, D4: Comunitaria, D5: Convivencial, D6: Sistémica.
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
Niveles o rango:	Deficiente [20-46], Regular [47-73], Eficiente [74-100]
Cantidad de ítems:	29
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OROSCO QUISPE, MARI LUZ DNI 41708474	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
OROSCO QUISPE, MARILUZ DNI 41708474	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
OROSCO QUISPE, MARI LUZ DNI 41708474	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 01/04/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

Anexo 4. Resultado de similitud del programa Turnitin.

Sección 1					Sección 2					Sección 3				
Sección 1					Sección 2					Sección 3				
Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles										
S16. primer Turnitin - Sección 2	17 jul 2023 - 08:00	23 jul 2023 - 23:59	23 jul 2023 - 23:59	100										
										 Refrescar Envíos				
Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	Calificación General									
 Ver Recibo Digital	Tesis	2135682050	23/07/2023 20:20	18% 	--	--	Entregar Trabajo		--					

eedback studio MARISOL CCAHUA CRUZ | Tesis 



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ina: 1 de 52
Número de palabras: 16051
Versión solo texto del informe
Alta resolución Activado












5. Otros anexos:

Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023						
AUTOR: Ccahua Cruz, Marisol						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿De qué manera la cultura organizacional influye en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Cómo influye la participación en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023? 2. ¿Cómo influye la adaptabilidad en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa</p>	<p>General: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativas publica, Anta. Cusco, 2023</p> <p>Específicas 1. Establecer la influencia de la participación en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativas publica, Anta. Cusco, 2023. 2. Establecer la influencia de la adaptabilidad en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa</p>	<p>General: Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.</p> <p>Específicas 1. Existe influencia significativa de la participación en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. 2. Existe influencia significativa de la adaptabilidad en la gestión pedagógica en</p>	Variable 1: Cultura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Participación	Involucrar Compartir información Organización Delegación Mejoramiento Habilidades	1, 2 3, 4 5, 6	Bajo 26-60
			D2: Adaptabilidad	Flexibilidad Cambios en el entorno Recomendaciones Decisiones Aprender y mejorar Innovación y riesgo	7, 8 9, 10 11, 12 13	Moderado 61-95 Alto 96-130
			D3: Consistencia	Alineación Valores Consenso mutuo Resolución de problemas Trabajo en equipo	14, 15 16,17 18, 19 20	
D4: Misión	Propósito Objetivos Entender lo que se hace Visión Punto de vista a largo plazo Alineamientos	21, 22 23, 24 25, 26				

pública, Anta. Cusco, 2023? 3. ¿Cómo influye la consistencia en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023? 4. ¿Cómo influye la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?.	pública, Anta. Cusco, 2023. 3. Establecer la influencia de la consistencia en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. 4. Establecer la influencia de la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.	docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. 3. Existe influencia significativa de la consistencia en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. 4. Existe influencia significativa de la misión en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.	Variable 2: Gestión pedagógica			
			D1: Pedagógica curricular	Enseñanza y aprendizaje. Contenidos curriculares. Selección de textos. Evaluación Práctica docente. Tiempo y espacio	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Deficiente 29-67
D2: Administrativa	Recursos humanos. Recursos materiales Recursos financieros Organicidad Departamentos académicos	11 12, 13 14, 15	Regular 68-106			
D3: Organizativa operacional	Articulación Relaciones con profesores y padres Capacidad de relación Relaciones entre pares.	16 17, 18 19, 20 21, 22		Eficiente 107-145		
D4: Comunitaria	Relaciones jerárquicas Relaciones no calificadas El sistema educativo nacional	23, 24 25 26				
D5: Convivencial	El sistema educativo estatal Instancias educativas supranacionales.	27 28				
D6: Sistémica	Con otras organizaciones	29				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 80 docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa Pública de Anta, Cusco.</p> <p>Muestra: Censo: La muestra la compone toda la población, es decir los 80 docentes.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Cultura organizacional Nro. Ítems: 26 De la V2: Gestión pedagógica Nro. Ítems: 29</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis se hará uso de la prueba de Kolmogorov – Smirnov con el fin de contrastar la hipótesis mediante la regresión logística ordinal.</p>

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Participación	0,287	80	0,000
Adaptabilidad	0,287	80	0,000
Consistencia	0,301	80	0,000
Misión	0,301	80	0,000
Cultura organizacional	0,157	80	0,000
Gestión pedagógica	0,243	80	0,000

Tabla de interpretación del alfa de Cronbach

Según Ahdika (2017) se considera la siguiente tabla:

Puntaje alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
0.0 – 0.20	Muy pobre
>0.20 – 0.40	Pobre
>0.40 – 0.60	Moderado
>0.60 – 0.80	Bueno
>0.8 – 1.00	Muy bueno

Prueba de confiabilidad

Estadísticas de confiabilidad de la cultura organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,935	26
Estadísticas de confiabilidad del liderazgo pedagógico	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,958	29

Carta de presentación al director



Lima, 08 de junio de 2023

Carta P. 0466-2023-UCV-EPG-SP

MAG.
JUAN DE DIOS SALLO TTITO
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGUSTIN GAMARRA DE ANTA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CCAHUA CRUZ MARISOL**; identificado(a) con DNI/CE N° 70354682 y código de matrícula N° 7002851389; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, ANTA. CUSCO, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AGUSTÍN GAMARRA" DE ANTA, CON CÓDIGO MODULAR N° 0236422 JURISDICCIÓN DE LA UNIVDAD EJECUTORA 315 - ANTA -CUSCO.

AUTORIZA a CCAHUA CRUZ, Marisol; identificada con DNI N° 70354682, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, para que realice la aplicación de los instrumentos de investigación sobre el tema: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTION PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, ANTA. CUSCO, 2023** para recoger información de los docentes.

Se expide la presente a petición escrita del interesado para los fines que viera por conveniente.

Anta, 13 de junio de 2023.

Atentamente,


INDICESTRIPESACIONES
IE AGUSTIN GAMARRA
DIRECCION
Agustin Gamarra 2021
DIRECCION

JDDST/DIR-LE
melch/Sec
Cc. Archivo

*¡En el estudio, trabajo y deporte...
"Agustín Gamarra"!*

 Agustin Gamarra 2021
www.ieagustingamara.edu.pe
Sector Chimpahuaylla S/N - Urbanización Nueva Anta

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AGUSTÍN GAMARRA" DE ANTA, CON CÓDIGO MODULAR N° 0236422 JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD EJECUTORA 315 - ANTA - CUSCO.

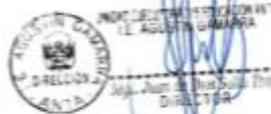
HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN CCAHUA CRUZ, **Marisol**, con DNI N° 70354682, ha aplicado los instrumentos de investigación sobre el tema: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, ANTA, CUSCO, 2023** para recoger información de los docentes, en coordinación con la Dirección de la Institución.

Se expide la presente Constancia a petición escrita de la interesada para los fines que viera por conveniente.

Anta, 14 de junio de 2023.

Atentamente,



JDDST/DIR-LE
mch/Sec
Cc. Archivo

*¡En el estudio, trabajo y deporte...
"Agustín Gamarra"!*

 Agustín Gamarra 2021
www.ieagustingamara.edu.pe
Sector Chimpahuaylla S/N – Urbanización Nueva Anta



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023", cuyo autor es CCAHUA CRUZ MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 11- 08-2023 11:42:08

Código documento Trilce: TRI - 0647508