

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y
LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA GARU DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL
PERIODO 2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**TESISTA: AMERICA ALTAMIRANO GASPAR
ASESOR: DR. JOSE WUENCISLAO CONDEZO MARTEL**

HUÁNUCO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico a Dios, con mucho amor y cariño por brindarme la vida, por estar siempre a mi lado y haberme permitido disfrutar de muchos logros.

Asimismo, a mi querida familia, por ofrecerme continuamente su comprensión y apoyo incondicional.

A mis adorados padres, por moldearme en la persona que me he convertido; ya que todos mis logros han sido alcanzados en recompensa de todo el esfuerzo que han hecho por mí; ustedes son mi motor y motivo.

La autora

AGRADECIMIENTO

Muy agradecida con:

La Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Medrano, por la buena formación académica y el logro de un peldaño más profesionalmente.

A mis docentes, que me brindaron su sabiduría a través del conocimiento, así como su experiencia.

Al Dr. José Wuencislao Condezo Martel, mi asesor, por guiarme en la culminación de mi trabajo de investigación y lograr un objetivo más.

La autora

RESUMEN

Dicho estudio tiene como finalidad determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019. Esta exploración tiene un enfoque cuantitativo, nivel relacional, prospectivo y transversal, presenta a 18 docentes que laboran en la Institución Educativa Garu de Huánuco como muestra, quienes participaron en los cuestionarios de características sociodemográficas y Cultura organizacional y Gestión pedagógica, según consideraciones éticas aplicadas. Los datos obtenidos se procesaron en los programas de Excel e IBM-SPSS versión 25.0. Los resultados indican un vínculo significativo en la Cultura organizacional y la Gestión pedagógica ($\chi^2 = 15,437$ y p valor = 0,002), por tanto, Gestión pedagógica, que a medida que mejore la Cultura organizacional, la Gestión pedagógica será de nivel bueno. Se concluye, que existe un vínculo significativo entre ambas variables que brinda la Institución Educativa Garu de Huánuco, durante el 2019.

Palabras clave: Cultura organizacional, Gestión pedagógica, institución educativa, docentes.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between organizational culture and pedagogical management in the Garu Educational Institution of the Huánuco Region during the 2019 period. This exploration has a quantitative approach, relational, prospective and transversal level, it presents 18 teachers who They work in the Garu de Huanuco Educational Institution as a sample, who participated in the questionnaires of sociodemographic characteristics and Organizational Culture and Pedagogical Management, according to applied ethical considerations. The data obtained was processed in Excel and IBM-SPSS version 25.0 programs. The results indicate a significant link between Organizational Culture and Pedagogical Management ($\chi^2 = 15.437$ and p value = 0.002), therefore, Pedagogical Management, that as Organizational Culture improves, Pedagogical Management will be of a good level. It is concluded that there is a significant link between both variables provided by the Garu de Huánuco Educational Institution, during 2019.

Key words: Organizational culture, Pedagogical management, educational institution, teachers.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Fundamentación del problema	15
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.3. Viabilidad de la investigación	18
1.4. Formulación del problema.....	18
1.4.1. Problema General.....	18
1.4.2. Problemas Específicos	18
1.5. Formulación de objetivos	19
1.5.1. Objetivo General	19
1.5.2. Objetivos Específicos.....	19
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	20
2.1 Formulación de las hipótesis	20
2.1.1. Hipótesis General.....	20
2.1.2. Hipótesis Específicas	20
2.2 Operacionalización de variables.....	20
2.3 Definición operacional de las variables.....	22
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	23
3.1 Antecedentes de Investigación	23
3.2 Bases Teóricas	27
3.3 Bases Conceptuales	28
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	45
4.1 Ámbito.....	45
4.2 Tipo y nivel de investigación.....	45
4.3 Población y muestra	45

4.3.1. Descripción de la población	45
4.3.2. Muestra y método de muestreo	46
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	46
4.4 Diseño de investigación.....	46
4.5 Técnicas e instrumentos.	47
4.5.1 Técnicas.....	47
4.5.2 Instrumentos.....	47
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	47
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	49
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	49
4.7 Aspectos éticos	50
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
5.1 Análisis descriptivo	51
5.2 Análisis Inferencial y contrastación de hipótesis	68
5.3 Discusión de resultados.....	70
CONCLUSIONES	74
SUGERENCIAS	75
REFERENCIAS.....	76
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Descripción de la edad de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	51
Tabla 02. Descripción del género de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	52
Tabla 03. Descripción del estado civil de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	53
Tabla 04. Descripción del tiempo de servicio de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	54
Tabla 05. Percepción de la Cultura Organizacional por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	55
Tabla 06. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Valores e Ideales, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	56
Tabla 07. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Autorrealización, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	57
Tabla 08. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Organización, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	58
Tabla 09. Percepción de la Gestión Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	59
Tabla 10. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Planificación Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	60

Tabla 11. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Ejecución Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	61
Tabla 12. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Dirección Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	62
Tabla 13. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Evaluación Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	63
Tabla 14. Percepción global de la Cultura Organizacional y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	64
Tabla 15. Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Valores e Ideales y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	65
Tabla 16. Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Autorrealización y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	66
Tabla 17. Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Organización y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	67
Tabla 18. Correlación entre la Cultura organizacional y la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	68
Tabla 19. Correlación entre los Valores e Ideales de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	68

Tabla 20. Correlación entre la Autorrealización de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	69
Tabla 21. Correlación entre la Organización de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01. Descripción de la edad de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	51
Figura 02. Descripción del género de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	52
Figura 03. Descripción del estado civil de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	53
Figura 04. Descripción del tiempo de servicio de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	54
Figura 05. Percepción de la Cultura Organizacional por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	55
Figura 06. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Valores e Ideales, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	56
Figura 07. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Autorrealización, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	57
Figura 08. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Organización, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	58
Figura 09. Percepción de la Gestión Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	59
Figura 10. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Planificación Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	60

Figura 11. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Ejecución Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	61
Figura 12. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Dirección Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	62
Figura 13. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Evaluación Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.	63

INTRODUCCIÓN

El desarrollo personal del ser humano se forma en las entidades educativas, es aquí donde se brinda valores a través de la práctica y experiencia de la vida moral, permite que el valor de honestidad, solidaridad, responsabilidad y respeto hacia la vida laboral, que es el trabajo se persevere con actitud crítica y asimismo se interiorice con creatividad e ingenio.

De tal manera, es necesario que las entidades educativas conserven una cultura de organización, la cual brinde aprendizaje y vaya de la mano de perseverancia para afrontar futuros cambios, que incrementaran la calidad en el aprendizaje, de forma madura con suma importancia en el contenido y proceso, instruyendo al pensamiento de manera lógica, creativa, ética, usando un criterio desarrollador de habilidades junto a actitudes básicas que ayudaran a una buena convivencia.

En la actualidad, es necesario fundar organizaciones con personal que expanda aptitudes que comprendan la realidad, clarificación de visiones y mejoramiento de modelos mentales, en otras palabras, sean responsables del aprendizaje junto al desarrollo de capacidad que admita un óptimo conocimiento.

La anterior premisa se convirtió en un concepto primordial para desarrollar la estabilidad de la entidad en ámbito totalmente cambiante, con la finalidad de realizar la evaluación y reconocimiento de valores culturales, los cuales son primordiales para ser promovidos reforzados por un plan de acción. Dicha situación permitirá a la organización no perder viabilidad ni vigencia en sus procesos de comunicación; pues estos constituyen un elemento clave para el cambio de cultura, la creación y fortalecimiento de los valores culturales necesarios en el fortalecimiento de la estrategia organizacional. (Pirela y Sánchez; 2009).

Basado en este estudio se halló la manera de establecer el vínculo relacional entre la cultura organizacional y gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco en el periodo 2019, por lo que se estructuró de la siguiente manera: El capítulo I, especifica el problema de la investigación, que está comprendido por la justificación, importancia, problema, objetivos, hipótesis, así como la operacionalización de variables.

El capítulo II, muestra al marco teórico, comprendido por antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales.

El capítulo III, exhibe la metodología de la investigación, la cual está comprendida por el ámbito, muestra, población, tipo, nivel y diseño de estudio, de igual manera por técnicas de recolección de datos, procedimiento y tabulación de los datos.

El capítulo IV, expone los resultados de la investigación elaborada, junto a un detallado análisis; asimismo se manifiesta la discusión de resultados.

Por último, se manifiesta conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos vinculados a dicho estudio.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

La Ley General de Educación señala que la Institución Educativa es un ente fundamental para gestionar un sistema educativo descentralizado. En otra palabra es un ente de formación que brinda el servicio del aprendizaje, dicha entidad educativa puede ser privada o pública, su objetivo principal es brindar conocimientos con una alineación integral a los estudiantes. De acuerdo con el marco normativo, la Institución Educativa pública se organiza de manera flexible de acuerdo al nivel, modalidad o forma educativa que atiende, adoptando la estructura orgánica que requiere su funcionamiento. (MINEDU; 2016).

Es así que la cultura organizacional es una de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas instituciones que quieren ser competitivas en un mundo de globalización relativo a los objetivos que desean alcanzar. (Neira; 2012).

Asimismo, la gestión pedagógica se comprende en el sistema de enseñanza como una estrategia de calidad, que cumple la función de establecer escolarmente, así como la especificidad unitaria que incorpora, propicia y desarrolla actos que mejoren hábitos educativos. Además, para articular y dar sentido y contenido a la acción de y entre los diversos planos educativos. (Navarro; 2015).

Por tanto, situarse en el plano pedagógico de la práctica educativa, supone la existencia de un conjunto de condiciones propiamente institucionales que rebasan el ambiente estrictamente escolar que incumben tanto a autoridades, funcionarios y sujetos interactuantes como a procesos de interacción y de intercambio de bienes y de valores, sean estos de orden pedagógico o extra-pedagógico. (Navarro; 2015).

Islas (2015), indica que el reto de la gestión pedagógica es promover una educación de calidad, la cual requiere el fortalecimiento de la acción del directivo, pues la atención a las educadoras cada vez exige un mayor involucramiento con actividades de acompañamiento y asesoría que fortalezcan los procesos de enseñanza,

gestión y formación de maestras que incidan en el mejor logro académico en alumnos del nivel preescolar.

Las responsabilidades de la gestión educativa, en estos últimos años, se ha enfocado en las actividades en la entidad educativa, con el fin de realizar un garante que condicione y asegure el buen aprendizaje. Diversas investigaciones latinoamericanas sobre eficacia escolar han evidenciado la existencia de una serie de variables que afectan el rendimiento académico de los estudiantes en la región, estas pueden ser modificadas desde la gestión de la institución educativa. (MINEDU; 2015).

El descenso de la capacidad de gestión del servicio educativo se relaciona de manera directa con el bajo resultado de aprendizaje adquirido por estudiantes. Múltiples factores explican el bajo rendimiento; entre ellos, la necesidad de modernizar la gestión educativa a través del desarrollo de capacidades institucionales y de sus recursos humanos, tema que nos ocupa en esta sistematización. (MINEDU; 2016).

En Perú las entidades públicas de educación cumplen un rol fundamental en el cambio que requiere cada aspecto de la vida actual, ante estas nuevas tendencias el recurso humano es muy esencial, para el cumplimiento en el campo laboral, interactuar entre sí con todo el personal, estructura organizativa, la toma de decisiones, características de los individuos, entre otros, todos estos elementos deben coincidir armoniosamente lo que llamamos cultura organizacional.

Es importante mencionar que muchas instituciones públicas como la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, el problema se relacionó con una cultura organizacional por parte de directores en la oficina de cada órgano administrativo, tal como las destrezas, juicio y aptitudes necesarias para el éxito de una institución en esta realidad tan cambiante. Por lo que no promueven, ni fortalece la cultura organizacional en entidades Educativas a su cargo, se observa una gran indiferencia frente a la función que desempeñan los directores y personal jerárquicos de dicha organización.

Asimismo, el mal manejo de gestión afecta la cultura organizacional, de la Institución Educativa GARU, por ello para dar solución a este problema se han

condicionado niveles motivadores, desempeño profesional ya que al conocerlo se logrará suscitar colaboración de recursos humanos en la organización, instaurando mejoras que disminuyan problemas y permitan establecer un buen ambiente con un alto desempeño profesional y satisfacción de la plana docente, así como de los alumnos.

Las autoridades y/o docentes públicos con cultura organizacional comprometidos con su institución educativo tiene la característica de una disposición positiva a la adopción de cambios, manifestándose activos para lograr un aprendizaje académico institucional, sintiéndose cómodo, a gusto y parte de la misma, preparándose para ir más allá de las expectativas y lograr un excelente desempeño. Del mismo modo, cabe señalar que son importantes las asesorías técnico-pedagógicas, las cuales favorecen a los educadores en su Gestión pedagógica y dan resultados sobresalientes. (Islas; 2015).

Frente a esta situación, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se justifica en los siguientes aspectos:

Teórica:

La gestión pedagógica entendida como estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas (Hernández; 2016). Asimismo, un elemento clave para obtener una formación con calidad consiste en contar con una plana docente idónea que este actualizada administrativamente teórica y práctica. A partir de este punto, el sistema educativo está enfocado en optimizar la calidad de docentes, quienes están orientados por el director líder.

Práctica

El cargo que asumen los directores de supervisión en las entidades educativas, son los mismos docentes, quienes pueden tener uno o hasta más cargos, en general son

aquellos egresados que han sido formados por el ejercicio docente o experiencia extrínseca, dicha plana docente arriba a un cargo si previo entrenamiento para desempeñar funciones directivas en la entidad.

Conocer la cultura organizacional en la conducta de los docentes, quienes laboran en la entidad, fortalece factores como la eficacia, innovación, diferencias, adaptación, por lo cual se pretende la sensibilización y reflexión del personal, ya que una eficaz cultura organizacional recae en una gestión pedagógica adecuada. Del mismo modo, la presente investigación beneficiará a la Institución Educativa.

1.3. Viabilidad de la investigación

Esta exploración es importante porque va a proporcionar información actualizada, a la plana docente directiva y jerárquica en la Institución Educativa Garu; a fin, de elaborar o diseñar estrategias para crear nuevos instrumentos que den solución a este problema, asimismo se reduce ambigüamente, y especifica cómo se realizan las cosas y cuán importante son, teniendo en cuentas los factores disfuncionales en la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Existe relación entre los **valores e ideales** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio?
- b) ¿Existe relación entre la **autorrealización** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio?
- c) ¿Existe relación entre la **organización** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar la relación que existe entre los **valores e ideales** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio.
- b) Establecer la relación que existe entre la **autorrealización** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio.
- c) Evaluar la relación que existe entre la **organización** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019.

2.1.2. Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación directa y significativa entre los **valores e ideales** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio.

H₂: Existe relación directa y significativa entre la **autorrealización** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio.

H₃: Existe relación directa y significativa entre la **organización** de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1				
Cultura Organizacional	Valores e ideales	Normas de comportamiento, pertenencia, conexión entre el personal y participación con respecto a las acciones.	Inadecuado=10-20 Regular=21-31 Bueno=32-40	Ordinal
	Autorrealización	Aceptación del yo y de los demás, independencia, evaluación continua, emoción de comunidad, carácter complaciente,	Inadecuado=10-20 Regular=21-31 Bueno=32-40	Ordinal

		sentido de humor filosófico, no hostil.		
	Organización	Toma de decisiones. Participación y responsabilidad. Dinámica organizacional	Inadecuado=1 0-20 Regular=21-31 Bueno=32-40	Ordinal
VARIABLE 2				
Gestión Pedagógica	Planificación Pedagógica	Determinación de realidad Objetivos logrados Acciones seguidas Recursos asignados	Inadecuado=9-18 Regular = 19-28 Bueno=29-36	Ordinal
	Ejecución Pedagógica	Procesos Programas Proyectos	Inadecuado=7-14 Regular=15-22 Bueno=23-28	Ordinal
	Dirección Pedagógica	Liderazgo Motivación Creación de cultura organizacional.	Inadecuado=8-16 Regular=17-25 Bueno=26-32	Ordinal
VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN				
Características sociodemográficas	Edad	Fecha de nacimiento	Años cumplidos	De razón
	Género	Rasgos Sexuales	Masculino Femenino	Nominal
	Estado civil	Documento de identidad	Soltero(a) Casado(a) Conviviente Divorciada	Nominal
	Periodo de servicio	Tiempo de servicio	≤ De 1 año 1 - 2 años 3-4 años ≥ 5 años	Nominal

2.3 Definición operacional de las variables

Gestión: Son actividades que apoyan la ejecución de algún objetivo, en otras palabras, está orientado a los trámites realizados que buscan lograr algo o buscan resolver un proyecto.

Gestión Pedagógica: Es un área de actividades, donde se aplica conceptos teóricos, políticos y pragmáticos, por ende, es un método que se encuentra en formación de identidad, su finalidad es guiar a los jóvenes o niños por el camino de la educación, asimismo realizar una planificación, organización y control al brindar un correcto aprendizaje a todos los estudiantes.

Cultura organizacional:

Son aquellas políticas, valores, creencias entre los colaboradores de una organización, mediante ello se establece la manera en la que funciona la entidad, otro indicador importante es la aplicación de estrategias y estructuras al momento de realizar actividades que tiene un objetivo. Las organizaciones con buena cultura, admiten identificarse a cada colaborador consigo mismo con comportamientos y actitudes positivas, logrando obtener productividad en la empresa, lo cual incrementa el prestigio y la satisfacción del lugar donde se labora.

Instituciones educativas públicas: Están dirigidas por el gobierno y sostenidas en base a impuestos, en general está comprendido en planificar, supervisar y ejecutar un plan de estudio de distintos niveles educativos, incluyendo al nivel preescolar y superior ya que su finalidad es brindar educación gratuita a todos los ciudadanos y lograr un buen nivel de instrucción en todos los estudiantes para un desarrollo sostenible en el país.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de Investigación

a) A Nivel Internacional

- En Ecuador, Neira (2012), realizó un estudio titulado “La cultura organizacional: su efecto en la calidad educativa y creación de una guía para los administradores educativos de las instituciones del Cantón Milagro”, la cual tuvo por finalidad era dar la razón a la “Cultura Organizacional” a modo de lugar del sistema interactivo del “Administrador Educativo” con la finalidad de optimar “la calidad y calidez en los servicios educacionales de las escuelas del cantón Milagro”, usando las fuentes de las definiciones normativas de la formación por medio de un Manual con instrucciones orientado a la Alta Dirección de la organización. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y descriptivo, obteniendo como resultado que las invenciones funcionarias de la infraestructura de enseñanza primaria se desenvuelven orientado al “plan de trabajo del Ministerio de Educación”, mínima necesidad de las autoridades de los establecimientos pedagógicos. También, el factor “socio cultural” de los profesores y de los partes mayores de la entidad pedagógica origina permutaciones en la distribución funcionaria del establecimiento pedagógico sin embargo no se mezclan a conseguir las permutaciones que se necesitan por medio de “empoderamiento de los objetivos educativos”.
- Lewin (2017). En su trabajo titulado “Gestión educativa en acción. Cómo desarrollar, motivar y liderar a tu equipo docente”. Se llegaron a las conclusiones que si la Alta Dirección predestinan en mayor proporción el tiempo del día a solucionar acciones que no estaban previstas se debe a que existen establecerse muestra deficientemente por consecuencia se proyecta en su administración. Las conclusiones indican que estaría bien empezar a ocuparse con el fin de “apagar incendios” sea la excepción y no la norma.

b) A Nivel Nacional

- Miranda (2018), realizó una investigación titulada “Cultura organizacional y la gestión pedagógica en una institución educativa Abraham Zea Carreón del distrito de Cercado de Lima del año del 2018”, tuvo la finalidad frecuente establecer la correspondencia de la “cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa del distrito del Cercado de Lima en el año 2018”, manejó el “método correlacional” de diseño transversal. Su población se constituyó por “70 docentes del nivel primario”, y de esta misma se captó una muestra por población de profesores de la organización pedagógica con el fin de aplicar el instrumento, estos mismos fueron aprobados. Concluyendo que se evidencia un “índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis”, por ende, determinó que hay concurrencia analógica “estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva”, entre “Cultura organizacional y Gestión pedagógica en la I.E. 1150 Abraham Zea Carreón del Cercado de Lima 2018. ($r_s = 0,886, p < 0.05$)”.

- Cangana (2018). Realizó una investigación titulada “Relación entre Cultura Organizacional y Calidad de Gestión Escolar en el Centro Educativo N° 3900, Mariscal Sucre, Región Ayacucho, año 2014”. Contó con una muestra de 30 profesores. Aplicaron “la metodología cuantitativa”, de “tipo descriptivo y diseño transeccional-correlacional”. En los resultados manifestó la presencia de analogía significativa de dos variables establecidas con valor “r de Pearson de 0.945 considerado de alta correlación y la prueba t” de Student de 15,29. Así mismo, evidenció correspondencia directa y significativa “entre los ideales compartidos de la Cultura Organizacional y la Calidad de Gestión Escolar” así mismo se señala el valor “r” de Pearson de 0.977 considerado de alta correlación y la prueba “t” de Student de 24,29; así mismo “concorre relación directa y significativa entre los valores compartidos de la Cultura Organizacional y la Calidad de Gestión Escolar” según el valor “r” de Pearson de 0.956 considerado de alta correlación y la prueba “t” de Student de 17, 26. Llegó a la conclusión que concorre relación directa y significativa “entre el liderazgo del director y la Calidad de Gestión Escolar”

confirmado por el valor “r” de Pearson de 0.972 considerado de alta correlación y la prueba “t” de Student de 21,892.

- Núñez (2018), realizó un estudio, cuyo objetivo fue establecer la correspondencia entre “la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria y secundaria de la red 20, Ugel 02 Rímac durante el 2017”. Esta indagación ejecutada existió de “enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables”. La población estuvo conformada por 307 docentes y la muestra fue 171. Manejó “la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables cultura organizacional y la gestión pedagógica”; asimismo utilizó como instrumento “el cuestionario para ambas variables”. Los instrumentos estuvieron puestos a la validez de incluido por medio de la sensatez de tres expertos con un resultado de aplicable. Los resultados de la indagación mostraron que: “existió relación positiva media entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria y secundaria de la red 20, Ugel 02 Rímac 2017 ($r=0,765$ y $Sig.=0,004$)”.
- Tineo (2019), efectuó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi-Yunguyo. La exploración fue de “enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño ex post facto”. El Método de investigación que se aplicó fue el hipotético deductivo. Con el fin de recolectar la indagación de la estadística utilizó dos instrumentos: “Cuestionario sobre la cultura organizacional y cuestionario de gestión pedagógica aplicado al director, profesores, auxiliares y personal administrativo”. Con el fin de acordar “las hipótesis de la investigación se utilizó la prueba estadística no paramétricas, denominado Chi cuadrada”. Se llegó a las finalidades de la exploración fue de que, “la cultura organizacional está directamente relacionada con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi”, así mismo reveló: “La prueba estadística de Chi cuadrada de independencia, siendo su valor de $33,44 > 16,92$, por lo que se rechaza la hipótesis nula”.

d). A nivel local.

- Villarreal (2018), realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables de Liderazgo Pedagógico y la Cultura Organizacional en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” del distrito provincia y departamento de Huánuco 2017. Se ejecutó con “un enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental y transversal”. La población existió atendida por 115 colaboradores (profesores, administrativos, auxiliares y directivos) de la Institución Educativa Emblemática “Nuestra Señora de las Mercedes”, se tomó así muestra probabilística a: “32 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario de 12 ítems para la variable liderazgo pedagógico y un cuestionario de 12 ítems para la variable cultura organizacional”. Con el fin de realizar el estudio de las consecuencias se manejan estadígrafos en los niveles: “descriptivo e inferencial se muestran en el capítulo IV, se contrastaron las hipótesis planteadas y de ello se concluyó que existe una relación muy significativa entre el Liderazgo Pedagógico y la cultura organizacional en la institución educativa sujeta de estudio”. Asimismo, recomienda a la alta dirección indagar innovar destrezas y aprendizajes en “liderazgo pedagógico” con el fin de lograr una mejor altura en el progreso del liderazgo pedagógico, y fortificar “la cultura organizacional de la institución educativa para lograr un nivel adecuado en su calidad educativa”.
- Portocarrero (2018). realizó un estudio con la finalidad de constituir la analogía que concurre entre “clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán – Huánuco durante el 2017”. Se puede afirmar que: “El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, en su modalidad descriptiva correlacional de corte transversal”. Contó con una población de “55 docentes y una muestra de 45 docentes en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán”. Se puede decir: “El instrumento aplicado fue el cuestionario de Clima Organizacional y cuestionario de Desempeño Docente”, que desempeñan con los modos de validez y confiabilidad. Donde se utilizó el Rho de Spearman con un porcentaje significativo de noventa y cinco por ciento, por ende se estableció la existencia de una correlación Muy Buena, por lo que evidenció que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la Alterna: entonces el estudio concluyó que el “clima

organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco durante el 2017”.

3.2 Bases Teóricas

Gestión pedagógica

Ezpeleta (2013) empezó a indagar las cuestiones “Condiciones institucionales del trabajo docente” reveló que ante todo se requiere examinar en agregado a: “la escuela, el cuerpo docente, y las relaciones entre ambos saltando otros factores importantes como la correspondencia de la institución con la integración social y finalmente las relaciones de la sociedad y el sistema educativo”. Centralmente de las trayectorias de la dirección se llegó a elaborar acerca con la finalidad “ya sea el político, el administrativo, o el técnico y éstos a su vez se han manejado de forma independiente que reducen la visión global”, en consecuencia por la que corresponden ocuparse en asociación esas administraciones: “gestión pedagógica, política, administrativa y técnica, que a su vez son para darle una estructura y dinámica organizativa que se supone permite entender el éxito o fracaso de los todos los procesos que realiza que den respuesta a la demanda social”. En conclusión, debe de ser un conjunto funcional en asociación, debido a esto se compone cada encargo un enlace en conjunto.

Esto se debe a que no se ha manipulado a través de tanto época la relevancia de la “gestión pedagógica”, no se está al tanto los límites de la misma, el docente ha permutado de ser el que califica a la persona encargada en la analogía de “aprendizaje-enseñanza”, estando éstos los que ejecutan los tipos de ser de la institución, debido a esto dentro del proceso se reflexionan estos envolturas más la “doble condición del maestro como profesional de la educación y asalariado”, juntándose el “reconocimiento del proceso de formación que se ha dado frente a la experiencia, pudiendo la gestión pedagógica intervenir atendiendo estos aspectos”, formando un docente más cercano a la realidad. Porque el profesor es en sí una persona con intereses, valores, carácter, sentimientos, creencias e ideologías particulares, así como una preparación profesional que además no puede dejar de lado los derechos y

obligaciones que adquiere por ser asalariado y que a la vez la mayoría necesita de una remuneración ya que también el ser docente es un trabajo, estas son condiciones inseparables de todo docente que debe trabajarse de forma “integral” por la gestión escolar ya que éste al entrar al aula deja una parte de sí en cada clase que imparte. (Medina, Almonacid; 2018).

3.3 Bases Conceptuales

“Organización:”

De acuerdo Campomanes (2008) nos dice “organización” procede del latín “organón, órgano, elemento de un sistema y sistema en sí mismo, es prácticamente utilizado en todos los ámbitos” (empresarial, educativo, social, deportivo, religioso, etc.) con el fin de relatar, en segmentos, a una institución (por modelo, a una compañía, asociación, fundación pública, entidad no estatal, etc.).

“Tipos de organización:”

De acuerdo a Idalberto Chiavenato (2017)., nos dice que: “las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes”.

|Organizaciones Según Sus Fines. – Esto nos quiere explicar, de acuerdo al principal objetivo que poseen con el fin de hacer sus tareas. Se tienen los tipos:

- a. Organizaciones con fines de lucro: “Llamadas empresas, tienen como uno de sus principales fines (si no es el único) generar una determinada ganancia o utilidad para su(s) propietario(s) y/o accionistas”.
- b. Organizaciones sin fines de lucro: “Se caracterizan por tener como fin cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello”. Ejemplo: “el ejército, la Iglesia, los servicios públicos, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG)”.

Organizaciones Según su Formalidad. – Se puede decir, de acuerdo posean o no organizaciones y métodos representativos y determinados con el fin de decidir, la notificación y la inspección. Estas se fraccionan en:

De acuerdo a Idalberto Chiavenato, se afirma que: “**la organización formal** comprende estructura organizacional, directrices, en fin, todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre ellos, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados”.

Esas entidades (consecuentes), también suelen tener, uno o más de los siguientes tipos de organización:

- a. Organización Lineal: Forma el tipo organizado más escueto y arcaica, pues tiene su origen en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de los tiempos medievales. El nombre organización lineal significa que existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados. De ahí su formato piramidal. Cada gerente recibe y transmite todo lo que pasa en su área de competencia, pues las líneas de comunicación son estrictamente establecidas. Es una forma de organización típica de pequeñas empresas o de etapas iniciales de las organizaciones.
- b. Organización Funcional: “Es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones. Muchas organizaciones de la antigüedad utilizaban el principio funcional para la diferenciación de actividades o funciones”.
- c. Organización Línea-Staff: El modo de “organización línea-staff” es en consecuencia de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional, buscando incrementar las ventajas de esos dos tipos de organización y reducir sus desventajas. En la organización línea-staff, existen características del tipo lineal y del tipo funcional, reunidas para proporcionar un tipo organizacional más complejo y completo. En la organización línea-staff coexisten órganos de línea (órganos de ejecución) y de asesoría (órganos de apoyo y de consultoría) manteniendo relaciones entre sí. Los órganos de línea se caracterizan por la autoridad lineal y por el principio escalar, mientras los órganos de staff prestan asesoría y servicios especializados.
- d. Comités: Recogen una diversidad de títulos: juntas, agrupas, lecciones, grupos de trabajo, etc. No existe uniformidad de criterios al respecto de su

naturaleza y contenido. Algunos comités desempeñan funciones administrativas, otros, funciones técnicas; otros estudian problemas y otros sólo dan recomendaciones. La autoridad que se da a los comités es tan variada que reina bastante confusión sobre su naturaleza.

- e. Organizaciones Informales: Se tiene a las formaciones reside en caudales no oficiales pero que influyen en la comunicación, la toma de decisiones y el control que son parte de la forma habitual de hacer las cosas en una organización.

Según Hitt, Black y Porter, (2006), aunque prácticamente todas las organizaciones tienen cierto nivel de formalización, también todas las organizaciones, incluso las más formales, tienen un cierto grado de informalización.

- f. Organizaciones Según su Grado de Centralización. – Se quiere explicar, de acuerdo al régimen en que el mando se encarga. Se fraccionan en:

- Organizaciones Centralizadas: “En una asociación concentrada, la autoridad se concentra en la parte superior y es poca la autoridad, en la toma de decisiones, que se delega en los niveles inferiores. Están centralizadas muchas dependencias gubernamentales.”
- Organizaciones Descentralizadas: “En una asociación dispersada, la autoridad de toma de decisiones se delega en la cadena de mando hasta donde sea posible”. “La descentralización es característica de organizaciones que funcionan en ambientes complejos e impredecibles. Las empresas que enfrentan competencia intensa suelen descentralizar para mejorar la capacidad de respuesta y creatividad”.

Llegado a este margen, y a modo de perfeccionar lo preliminar, es importante indicar que de acuerdo a Hitt, Black y Porter (2006) afirma: “con frecuencia, los estudiantes perciben que formalización y centralización son esencialmente lo mismo, y por tanto, creen informatización y descentralización como sinónimos”. “Sin embargo, éste no es el caso. Se puede tener una organización muy formal que esté

altamente centralizada, aunque también una organización formal que esté bastante descentralizada”. “Por otro lado, también habría una organización altamente informal que esté descentralizada o altamente centralizada”.

Cultura

Tylor (Grimson, 2008) en 1871 planteó un concepto de cultura asociado a todo aquel conocimientos, tradición, costumbre y hábito inherente a la persona dentro de una sociedad, al ser perteneciente de esta. Harris (2011) cita la definición de Tylor de la siguiente manera:

“La cultura... en su sentido etnográfico, es ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad.”

Grimson (2008) persiste en contener, es decir, la mayoría del conjunto de actividades e ideologías personales que incluyen del pensamiento ya mencionado. Colocando el mérito en que existe desiguales y compuestos pensamientos existiendo el divisor habitual que la sensibilidad es un sujeto formativo.

3.3.1 Cultura organizacional

De acuerdo a Peters y Waterman (1982, p. 82), “la cultura organizacional mantiene una relación a la estructura organizacional, debido a que los modelos tradicionales con respecto al aspecto administrativo tuvieron resultados deficientes para el entendimiento de las organizaciones”; esto explica que, “si nos basamos en los problemas individuales, sociales, culturales y organizacionales cotidianos, los elementos principales que se relacionan con la comprensión de la gestión organizacional presentan mayor complejidad”. Es necesario indicar modelos llamados “campo de la cultura organizacional”, y “paradigma funcionalista” de la “Corporate Culture” y “paradigma humanista radical”.

Cultura organizacional en la educación

La “cultura organizacional escolar” consigue concebirse a modo que las reglas,

bienes, dogmas y conocidos intervenidos por un fijo conjunto de individuos que forman emblemas y significados. Siguiendo a Bolívar (Armengol, 2001), la cultura organizacional escolar se puede definir como: “Conjunto de normas, creencias y valores compartidos que constituyen el marco interpretativo de referencia e identidad (símbolos y significados) del centro; son aprendidos y/o compartidos por el grupo

Características de la cultura organizacional

Según Rojas (2008) la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otras. “Los especialistas identifican nueve características principales que concentran la esencia de la cultura organizacional”, siendo estas:

- **La identidad de sus miembros.** “Es el grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos, sino también con sus valores, actitudes y creencias”.
- **Énfasis en el grupo.** “Las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas como individuos dentro de una organización”.
- **El enfoque hacia las personas.** “Las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización”.
- **La integración de unidades.** – “Cohesionada por los propósitos, relaciona las unidades de la organización para que funcionen de forma coordinada, independiente e interdependiente”.
- **El control.** – “Consiste en el uso de reglamentos, procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los integrantes de la organización”.
- **Tolerancia al riesgo.** – “Es el grado en que los empleados son considerados como innovadores y creativos dentro de la organización”.
- **Los criterios para recompensar.** – “es la forma cómo se distribuyen las recompensas, los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado, su antigüedad, su rendimiento y sus méritos”.
- **El perfil hacia los fines o los medios.** – “Es la manera cómo la

administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos”.

- **El enfoque hacia un sistema abierto.** – “Es el grado en que la organización controla y responde a los cambios externos y al desarrollo interno de la organización”.

En conclusión, una “Cultura Organizacional” lo que fracciona las sapiencias accede a sus órganos a promover y concebir una “cultura dominante que incluye valor a lo que cada uno sabe”; así mismo se genera un sentido de pertenencia, a causa de los procesos ejecutados con el fin de dar las experiencias que originales de las entidades.

Tipos de cultura organizacional

La tipología de las culturas que obtienen hallarse en una entidad y sus particularidades destacadas. En la mayoría, existen cinco modos de cultura: “poder, puesto, tarea, persona y mercado”. La cultura dentro de una organización no es única así que diferentes subculturas pueden coexistir dentro de ella. (Barnard, Delgado y Voutssás; 2016).

1. Cultura de poder. Ej. Las empresas familiares

Características:

- “Es dominada por individuos de fuerte personalidad, carisma e historial de éxito probado”.
- “Se inclina a confiar en individuos, en específico cercanos al centro de autoridad”.
- “Los empleados tienden a identificarse en términos de persona(s) para las que trabajan”.
- “No se toman decisiones en adhesión a políticas o procedimientos establecidos”.
- “Los contactos personales y redes definen en gran medida cómo se hacen las cosas dentro de la organización”.

2. Cultura del puesto (papel de la función). Ej. Entidades gubernamentales

Características:

- Los departamentos incluidos de la corporación se encuentran evidentemente segmentados en requisitos de cargos y/o conjunto de actividades de la compañía.
- La institución se encuentra normada por “políticas, procedimientos y reglas”.
- La institución se encuentra ordenada de acuerdo a la jerarquía con aspectos de potestad concreta con la finalidad de coherencia e inspección.
- La institución posee visiblemente determinados los “puestos de trabajo”.
- La institución aprecia “la eficiencia en términos del cumplimiento de objetivos y en la separación de procesos de trabajo en tareas específicas”.

3. Cultura de la tarea. Ej. Los institutos de investigación

Características:

- “La organización se caracteriza por equipos de trabajo y grupos de acción que trabajan de forma independiente”.
- “Las decisiones no se derivan de una autoridad central, sino lateralmente, desde varios equipos en las organizaciones”.
- “La organización reacciona rápidamente al cambio”.
- “La organización está orientada a resultados y valores de innovación”.
- “Los empleados son valorados por su conocimiento especializado más que por el rango o estatus”.

4. Cultura de la persona. Ej. Profesionales independientes y emprendedores

Características:

- “La organización existe debido a sus miembros”.
- “La experiencia (pericia) o el talento de los individuos es el activo más importante de la organización”.
- “La organización no se adhiere de forma rigurosa a una estructura burocrática o a reglas”.
- “Son valores de la organización el individualismo, la innovación y la libertad”.

- “Las actividades administrativas y/o directivas son vistas como cargas administrativas”.

5. Cultura de mercado. Ej. Instituciones financieras

Características:

- “La organización es agresiva y competitiva”.
- “La organización responde, rápidamente, al ambiente externo más que al interno”.
- “Los individuos dentro de la organización están orientados al logro de metas y se enfocan en los resultados”.
- “La organización valora el ganar y superar metas”.
- “Para la organización es más importante el logro de resultados que seguir procedimientos”.

Dimensiones de la cultura organizacional

De acuerdo a Campomanes (2008, p. 22-43), “se entiende que la cultura es una variable más de la organización y forma parte junto a otras variables tales como estructura, tamaño, tecnología, etc., del sistema global de la organización. La cultura adquiere dentro de estas corrientes un carácter más subjetivo y hace referencia a los procesos simbólicos que se producen dentro de la organización”.

Con la finalidad que obtenga “la cultura en la organización es la cohesión entre los miembros, así como el control sobre los mismos para conseguir una eficacia en su funcionamiento”. La ocupación primordial de la cultura reside en conceder a la entidad de la coherencia primordial con el fin de encarar los desafíos así intrínsecos como externamente. La forma de hacerlo no es burocrática, es decir, a través de reglamentos, del ejercicio de autoridad, etc., sino a través de valores, de creencias, de pautas de conductas compartidas, y que dotan a la organización de una fuerte unidad interna. (Campomanes, 2008)

Valores e ideales

El término “valor proviene del latín valor, velera (fuerza, salud, estar sano, ser fuerte)”. Se expresa de una cosa posee “valor”, se va afirmar que: “es bueno, digno de aprecio y estimación”. En los aspectos éticos y morales, la cultura es modos que hallamos en la naturaleza con la que convivimos, como el ejemplo:

en un panorama, se puede afirmar que es bello.

En una persona, se dice que es honesta; en una sociedad, se dice que es una sociedad tolerante; en un sistema político, se dice que es un sistema político justo; en una acción realizada por alguien, se afirma que es una buena acción; en una empresa u organización se afirma que es prestigiosa y así sucesivamente. (García y Dolan; 1997)

El “valor” es un añadido que mejora al que lo obtenga, que lo enaltece. La persona lo halla es debido a que se define como una cosa que le va a permitir mejorar o en todo caso le va a permitir evolucionar. Cada uno posee su misma consecuencia de valores obedeciendo de lo que desee realizar con su trabajo. La mayoría de cosas que lo ponga más cerca a sus objetivos va a serpreciado, y refutará lo que lo desvíe de su objetivo.

Si un individuo “no tiene claro lo que quiere lograr en su vida y vive por impulso, siguiendo la inspiración del momento, nunca va a lograr nada”. Su vida será un dar vueltas sin sentido, en un laberinto que no tiene principio ni fin (García y Dolan; 1997). En caso de la persona desee vivir su existencia a una altura de los individuos debe de costar trabajo. Lo primordial es tener bien visible los fines, el “porqué” de su vida, a donde se quiere llegar, y para llegar a este fin se tiene que constituir “sus valores de acuerdo con un orden de importancia, priorizando lo más urgente y lo inmediato, para proyectar otros a mediano y largo plazos”.

Autorrealización

Para Maslow (1962) “los postulados tradicionales de la psicología científica eran insuficientes para una comprensión cabal y significativa del comportamiento humano y de la experiencia vital”. Por ellos trazó que el “concepto psicológico de origen darviniano de adaptación debía sustituirse por el de autorrealización”, se cuestiona “¿qué hace uno cuando se auto realiza?”, autor realizarse:

Primero. – Esto nos quiere decir convivir con la “timidez” de la pubertad. En esos instantes, la persona es completamente humano. El periodo de “autorrealización” en su nivel completo, al momento que por si mismo se innova. Tales personas pasamos atravesamos tiempos y situaciones así de vez

cuando.

Segundo. - Se piensa: “la vida como un proceso de elecciones sucesivas. En cada instante existe una elección progresiva o una elección regresiva. Podemos orientarnos hacia la defensa, la seguridad o el miedo”. Sin embargo, la otra cara de la moneda se encuentra el tipo de desarrollo. Escoger el incremento en parte del recelo representa adelantar camino “la autorrealización”. La autorrealización “es un proceso continuo y permanente en una persona, lo mismo ocurre en una organización o institución”.

Tercero. – Definir “la autorrealización” involucra que existe que en si se renueva. El propio individuo no existe un tablón alisa, una masa de cerámica o plastilina. El individuo es como pequeñísimo, su genio, sus proporciones bioquímicas, etc. Esto está pasando, la mayoría de veces no nos hacemos caso de los individuos, por el contrario que oímos de lo que llega “fuera de nosotros, lo cual genera dependencia e inhibe nuestra autonomía”.

Cuarto.-. Es importante conocernos por dentro para hallar las réplicas envuelve ocupar compromiso. Significa que es una relación igual con fines de la “autorrealización”. Esto es uno de los mayores pasos. En cada caso se asume la culpa de si mismo.

Quinto. – El que realiza pocos objetos para el momento que se tiene que elegir, revelará que conforman principales elecciones a través de lo que existe legalmente justo hacia él. Se conocerá cuál es su camino, la persona con la que convivirá, como es su propósito en esta vida. No se logra seleccionar eruditamente hacia la vida completa a ausencia que la persona se conozca a si misma, a su propio sí mismo (self), en todo momento de la vida.

Sexto. – “la autorrealización no es únicamente un estado final, sino también un proceso de actualización de las propias potencialidades, en cualquier momento, en cualquier grado”. Es, por ejemplo, cuestión de hacernos más despiertos a través del estudio, si somos perspicaces. Admite realizar de buena manera “aquello que uno quiere hacer”.

Séptimo. – “las experiencias cumbre son momentos transitorios de autorrealización. Se trata de momentos de éxtasis que no pueden compararse, garantizarse, ni siquiera buscarse”.

Octavo. – Aprender a hallarse uno mismo, “qué es, qué le gusta, qué no le gusta, qué es bueno o malo para uno, hacia dónde va y cuál es su misión significa desenmascarar la psicopatología”. Esto nos explica, asemejar las protecciones, y luego de tenerlas reconocidas, esto nos quiere decir hallar valor con el fin de separarse de estas.

3.3.2 Gestión pedagógica

Gestión

MINEDU (2016), define “la gestión como un conjunto de procesos y acciones relacionadas con la conducción de la institución educativa, la misma que supone acciones de planificación, organización, dirección y control que van desde la institución educativa”, a través por la UGEL, la Drelm y el Ministerio de Educación. “Todos estos procesos tienen como finalidad fortalecer la institucionalidad de la institución educativa para desarrollar las capacidades de nuestros estudiantes”.

Pedagogía

Método indiscutible y especializada que aprende la formación. La cual puede ser modificada debido al cambio de las formaciones culturales. (Picardo, 2007) Del mismo modo, MINEDU (2016) define lo pedagógico como los diferentes procesos que ocurren dentro y fuera del aula que permiten generar aprendizajes en los estudiantes. Todos estos conjuntos de actividades se encuentran conexas con la categorización y progreso circular y con el progreso de las capacidades profesores y de “liderazgo pedagógico de los directivos. Lo pedagógico también considera elementos del clima y la convivencia escolar como factores sustantivos para la mejora de los aprendizajes”.

Gestión pedagógica

De acuerdo Calla (2008) afirma que: “coexisten existen diversos modelos educativos, desde el centrado en el maestro hasta el modelo educativo centrado en el estudiante como el centro del proceso educativo; además, un tercer modelo donde los contenidos o los programas son lo sustantivo”. Y también añade que: “Existen distintas posturas en relación al fenómeno educativo, que se manifiestan en las relaciones profesor-estudiante, y que buscan el equilibrio entre focalizar al estudiante, al docente y los programas en un mismo plano de

importancia”.

Para Hidalgo (2009) “la gestión pedagógica es el campo teórico y praxiológico que se realiza en función peculiar naturaleza educativa, como práctica, política y cultural comprometida con formación de valores éticos, orientadas al pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática”.

Principios de la gestión pedagógica

De acuerdo a Vilcahuamán (2010) afirma que: “La gestión pedagógica necesita fundamentarse en ciertos principios generales y flexibles que sean capaces de ser aplicados a situaciones o contextos diferentes”. Esos fundamentos son situaciones o reglas en las mismas que el conjunto de actividades de gestión es desarrollado, perfeccionado desde la interposición de los trabajadores directivos que las patrocina en los desemejantes contextos en los que se afronta la asociación pedagógica. Los fundamentales pilares de la “gestión educativa” son los siguientes:

- Gestión centrada en los estudiantes, “siendo el principal objetivo institucional la educación y el aprendizaje de los estudiantes”.
- Jerarquía y autoridad son “claramente definidas para garantizar la unidad de la acción de la organización”.
- Establecimiento visión de que persona y cómo se arrancan las disposiciones, “lo cual implica definir las responsabilidades que les corresponde a todos y cada una de las personas que forman parte de una institución educativa”.
- Visible en los términos de conductos de intervención, con el fin de concurrencias de los representantes pedagógicos se encuentren en estrecha analogía con las metas corporativas.
- Establecimiento de las personas que laburan en ese aspecto a su aptitud y determinación, reflexionando “las habilidades y competencias del personal docente y administrativo”.
- Coordinación fluida y bien definida dentro de la organización, con el fin de optimizar “la concordancia de acciones para lograr los objetivos propuestos”.
- Claridad y comunicación constantemente, al contar con métodos de

información, lo cual provee un “clima favorable de relaciones interpersonales”.

- Control y evaluación eficaces y oportunos para el mejoramiento continuo, “a fin de facilitar la información precisa y la oportuna toma de decisiones”.

Características de la gestión pedagógica

La gestión pedagógica tiene cuatro características básicas, según Hidalgo (2009), que son:

- El clima escolar. – El trabajo de un espacio donde exista respeto y confianza consiente a los docentes generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la práctica pedagógica. Fijar metas y objetivos comunes permite aprovechar las competencias individuales y fortalece al equipo de trabajo. Por lo tanto, un buen clima escolar es requisito indispensable para una adecuada gestión escolar.
- El trabajo en equipo. – Consiste en repartir la labor entre todos los miembros del grupo, es decir cada integrante debe aportar valor al resultado obtenido. Para realizar el trabajo en equipo, deben cumplirse algunos requisitos:
 - Mantenerse preparado para acordar y determinar metas del equipo.
 - Mantenerse consciente para cooperar en grupo.
 - Mantenerse atento para integrar un grupo con voluntad.
 - Mantenerse formado para colaborar mediante diferentes tipos de habilidades.
- Concentrar vigilancia a los objetivos de la entidad. – Es un trabajo en equipo que persigue objetivos en la entidad, en otras palabras, se habla un mismo idioma para lograr comprensión a los colaboradores.
- Nuevos roles de la plana docente en la gestión pedagógica. – Es el rol más importante del educador es ser el gestor pedagógico, pero ante todo formador, que implica orientar, conducir, acompañar y favorecer el proceso enseñanza - aprendizaje previsto en el currículo, para el desarrollo integral del estudiante.

Funciones de la gestión pedagógica

De acuerdo Vilcahuamán (2010) los cargos son:

- La planificación. – Etapa donde los directores junto a su equipo optan qué y cómo hacerlo, para convertir a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el aula, a partir de un diagnóstico de su realidad. La fijación de objetivos a lograr y los cursos de acción a seguir, así como los recursos a asignar son aspectos fundamentales. Además, servirá de insumo fundamental a las otras etapas del proceso de gestión.
- La organización. – involucra diseño estructural para el desarrollo de la gestión de la institución educativa, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes y otros agentes; el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, a base de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema relacional entre actores y entorno.
- La dirección. – Asociada al liderazgo, motivación y fundación de un clima organizacional por parte de los directivos y del personal docente, que integran las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la institución educativa.
- El control y seguimiento. - está orientado al aseguramiento de la ejecución de la programación de acuerdo al esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó, para lograr los objetivos y metas asignados a los diferentes actores o unidades de la institución educativa e introducir ajustes a la programación y a la asignación de recursos

Dimensiones de la gestión pedagógica

Vilcahuamán (2010) considera que las dimensiones de la gestión pedagógica son: planificación, ejecución, dirección y evaluación pedagógicas, las que se detallan a continuación:

Planificación pedagógica.

Según Calero (1995) Es la función administrativa más importante, donde se elige una posibilidad de acción en la entidad educativa, con la finalidad de obtener resultados esperados y determinados objetivamente. Asimismo, el planificar radica en tomar una decisión adelantadamente de qué, cómo y cuándo hacerlo.

Tarazona (2005) define a la planificación como proceso por el cual se prevé lo que debe hacerse para provocar cambios en la organización educativa, es decir, consiste en anticipar el perfil de la realización de actividades teniendo en cuenta la proyección del mejoramiento institucional, desde una situación actual a una situación esperada. Además, es importante estar al pendiente del ámbito económico, geográfico, así como del recurso humano y económico para su aplicación.

A partir de todas las definiciones, se deduce que la función de planificar es un paso fundamental en el proceso de administración y educación, lo cual está proyectado por un medio efectivo para lograrlo, teniendo en cuenta el ámbito geográfico y económico para el buen desarrollo de la entidad.

Ejecución pedagógica

Para Tarazona (2005) el desarrollo para cumplir un plan es la ejecución de acciones que han sido programadas, a cargo de la dirección u otro docente autoritario.

Para Calero (1995) una ejecución radica cuando los colaboradores de la entidad realizan objetivos de manera conjunta. La base para una buena ejecución está basada en saber planificar y organizar cimientos donde se planee de manera adecuada los recursos humanos donde el esfuerzo es altamente personalizado y efectivo.

De acuerdo al concepto de los autores, se afirma que la ejecución, es un procedimiento donde se pone en práctica lo que ha sido planificado, en base al compromiso directivo de la plana docente, estudiantil, administrativa y padres de estudiantes de acuerdo a la perspectiva de objetivos.

Dirección pedagógica

Para Calero (1995) es el acto de guía y supervisión a los trabajadores, su

objetivo primordial es brindar conocimientos e información requerida para sus labores, revisión de trabajos, métodos que apoyen su ejecución.

Las funciones esenciales de la dirección para el buen desempeño según Calero (1995) son:

- Planificar. – Establecer objetivos educativos teniendo en cuenta las actividades, así como los recursos y compromisos correspondientes
- Organizar. – Establece una estructura administrativa que ejecuta un plan ordenado por un grupo conformado por la dirección de la entidad educativa.
- Dirigir. – Significa tangibilizar un plan, dicha función es vital para el director en la institución, en otras palabras, es quien toma las decisiones para lograr el objetivo de la entidad.
- Coordinar. – Es la acción más integradora a cargo de la dirección, que relaciona partes entre sí, distintas secciones, personas que componen el grupo para alcanzar objetivos establecidos.
- Informar. – Es el procedimiento encargado por relaciones públicas.
- Supervisar. – Inspeccionar alguna actividad o acción que se realiza. Por ese motivo es fundamental hacer un control, verificación, evaluación, asesoramiento y apoyo oportuno. En las entidades educativas, el director es quien cumple el rol de supervisor.

Evaluación pedagógica

Para Tarazona (2005) se define como un proceso de sistematización donde el estado obtiene información sobre la condición, avance y logro del proceso educativo, donde cuyos resultados sean analizados y valorados para definir un juicio de valor y poder ejecutar decisiones que convengan a la institución en la mejora de su proceso de educación, por otro lado, cabe resaltar que la dicha evaluación se considera un requisito para mejorar la calidad educativa, ya que es un elemento fundamental para el proceso de perfección en la plana docente de la entidad.

Una evaluación educativa es un proceso que trabaja de manera continua y

cumple un papel que corrige errores con el fin de implementar estrategias nuevas con metodologías que logren brindar óptimos conocimientos a los estudiantes de manera eficaz, desde este punto, se considera la evaluación como un medio vital en la educación.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 **Ámbito**

La presente investigación tuvo como ámbito de estudio la Institución Educativa Garu, ubicada en el Jr. Garu s/n, centro poblado de Choras, en el distrito de Choras, provincia de Yarowilca y región Huánuco.

El distrito de Choras es uno de los 8 distritos que acceden la provincia de Yarowilca, ubicada en el departamento de Huánuco, en dominio de la gestión del “Gobierno Regional de Huánuco”, Perú. Su capital es el poblado de Choras ubicado a 3,585 msnm.

El distrito de Choras colinda con:

Norte y Noreste: con el distrito de Chavinillo.

Sureste y Suroeste: con los distritos de Margos (provincia de Huánuco) y San Francisco de Asís (provincia de Lauricocha)

Este: con el distrito de Jacas Chico.

Oeste: con los distritos de Chacabamba y Rondos (provincia de Lauricocha)

La institución educativa pertenece a la UGEL Yarowilca. Brinda formación de nivel secundaria, con número aproximado de alumnos de 141 y 18 docentes.

4.2 **Tipo y nivel de investigación.**

La presente investigación pertenece al tipo de investigación básica y al nivel de investigación relacional.

Básica debido a que las consecuencias conforman “una teoría respecto a la calidad de servicio educativo de la Institución Educativa Garu en relación a la gestión institucional de los docentes de las instituciones públicas debido a que describió la relación existente entre ambas variables”.

4.3 **Población y muestra**

4.3.1. **Descripción de la población**

La población fue constituida por 18 profesores que laboran en la “Institución Educativa Garu de la Región Huánuco en el periodo 2019”.

Debido a que el número de la población es reducida, se tomó a la misma como la muestra de estudio; por tanto, fue una población muestral.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra estuvo conformada por todos los docentes que laboran en la I.E. Garu durante el año 2019, siendo un total de 18 docentes, seleccionadas no probabilísticamente. Esto debido a que se cuenta con una pequeña población. Según Johnson (2014), Hernández-Sampieri (2013) y Battaglia (2008), citado por Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, y Baptista-Lucio, (2014), refiere que, en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. La manera “no es mecánico” ni se basa en formularios de probabilidad, ya que estriba del conjunto de actividades para “toma de decisiones del investigador o investigadores” y, las muestras escogidas observan a otros factores de indagación.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

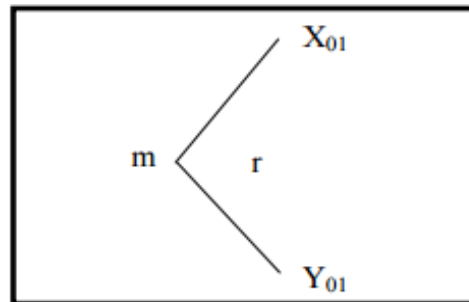
- Personal docente que laboran en la “Institución Educativa Garu de la Región Huánuco en el periodo 2019”.
- Personal docente que admitieron rubricar la aprobación entendida.

Criterios de exclusión. Se excluyó a:

- Personal docente que laboren en otras instituciones.
- Personal docente con licencia de trabajo y vacaciones

4.4 Diseño de investigación

Se aplicó el **diseño correlacional**; que involucra una recopilación de un grupo de datos, con el fin de conocer el vínculo de sus datos. A continuación, se visualiza el siguiente esquema:



Donde:

- m** = Muestra
X₀₁ = Cultura Organizacional
Y₀₁ = Gestión pedagógica
r = Relación

4.5 Técnicas e instrumentos.

4.5.1 Técnicas

Se manipuló la encuesta ya que permite recolectar datos de los colaboradores paralelamente, a través de preguntas bien elaboradas.

4.5.2 Instrumentos

En la presente exploración fueron utilizados los siguientes instrumentos documentados

- Cuestionario de Cultura Organizacional (Anexo 05)
- Cuestionario de Gestión Pedagógica (Anexo 06)
- Cuestionario de características sociodemográficas (Anexo 4)

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

El proceso para la medición fue el siguiente:

a. Revisión del conocimiento disponible (Validez racional)

Se revisaron los antecedentes con respecto a las variables para la elaboración instrumental, con el fin de asegurar la representación de cada ítem para recolectar los datos.

b. Juicio de expertos (Validación por jueces)

Fueron sometido por jueces expertos en la materia, quienes evaluaron independientemente el reactivo visualizado en cada instrumento. Para dicha evaluación se tuvieron en cuenta los aspectos:

- Pertinencia: cada ítem está relacionado lógicamente con los indicadores de las variables.
- Suficiencia: con los ítems basta.
- Claridad: cada ítem es claro, sencillo, así como comprensible.
- Vigencia: cada ítem es vigente.
- Objetividad: cada ítem es estratégico.
- Estrategia: técnica que responde a la exploración.
- Consistencia: cada ítem se descompone de acuerdo a la variable.

Los especialistas y magistrados verificadores estuvieron escogidos de manera multidisciplinario de acuerdo “el dominio de la temática en estudio” (expertos en pedagogía).

Procedimiento

Con el fin de la “recolección de datos” se asumió en cuenta los consecutivos pasos:

- Para la presente investigación se determinó como área de estudio a la I.E. Garu de la región de Huánuco
- Se efectuó las coordinaciones con el Director de la I.E Garu de la región de Huánuco, a las autoridades se le informó el “cronograma de actividades” de “recolección de datos” hasta el “procesamiento de la información”, con la finalidad de conseguir los consentimientos y las autorizaciones necesarias con el fin de aplicar los instrumentos.
- Se preparó la “logística para el desarrollo del estudio”.
- Se consiguió la autorización avisada de la muestra en estudio.
- Se designó los “instrumentos de recolección de datos” a través de la indagación. Los datos se recolectaron a través de la disponibilidad de los colaboradores, por medio de la carta de consentimiento y compromiso confidencial.
- Se realizó la “selección, cómputo, o tabulación y evaluación de datos”.

- Consecutivamente se ejecutó el procesamiento y el análisis estadístico en el programa “SPSS V- 25 para Windows y plantillas Excel”.
- Se examinaron la información y se analizaron de acuerdo a las deducciones, verificando con otros informes parecidos y con el marco teórico a la mano.
- Finalmente se elaboró y presentó el informe final

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Con el fin de hallar la “consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos de las variables de interés, se realizó a través de la prueba Alfa de Cronbach”.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Se diseñaron los sucesivos períodos:

- **Revisión de los datos:** “Donde se examinó en forma crítica cada uno de los formularios que se utilizaron y control de calidad de los datos a fin de hacer las correcciones necesarias”.
- **Codificación de los datos:** “Se realizó la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los formularios respectivos, según las variables del estudio”.
- **Clasificación de los datos:** “Se realizó de acuerdo a las variables de forma nominal”.
- **Presentación de datos:** “Se presentaron los datos en tablas académicas y en figuras de las variables en estudio”.

Análisis de los datos

Con la finalidad del “análisis de los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 25, mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencias y figuras respectivas, utilizando la estadística descriptiva”. De la misma manera, para la prueba de hipótesis se empleó la “prueba de Chi cuadrada (X^2), que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio”.

En la “estadística descriptiva se presentó tablas y gráficos y en la estadística analítica se utilizaron las tablas de contingencia 2x2, para demostrar la correlación de las variables”.

La Redacción Científica: Se puede decir que “Se llevó a cabo siguiendo los modelos que se fundamenta con el cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”.

4.7 Aspectos éticos

Esta exploración se basó en los fundamentos declaratorios de Helsinki de la Asociación Médica Mundial.

El estudio utilizó de métodos que no necesitaron de modificación e intervención en las variables de aspecto biológico, fisiológica, sociológica, social que participa en dicho estudio, asimismo se manipuló el instrumento del cuestionario, el cual no genera algún tipo de problema a los colaboradores, además se tuvo en cuenta principios como la confiabilidad e independencia.

Ejecución de consentimiento

Se pidió un consentimiento a los colaboradores de la investigación, asimismo se explicó el objeto de estudio y el proceso para retirarse cuando lo desee. Dicha información fue manifestada de manera concisa y clara, para que así cada participante sea libre de elegir y colaborar voluntariamente.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Características sociodemográficas

Tabla 01. Descripción de la edad de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Descripción de la edad	n= 18	
	fi	%
20 a 29 años	4	22.2
30 a 39 años	8	44.4
40 a 50 años	6	33.3
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario de características sociodemográficas (Anexo 04)

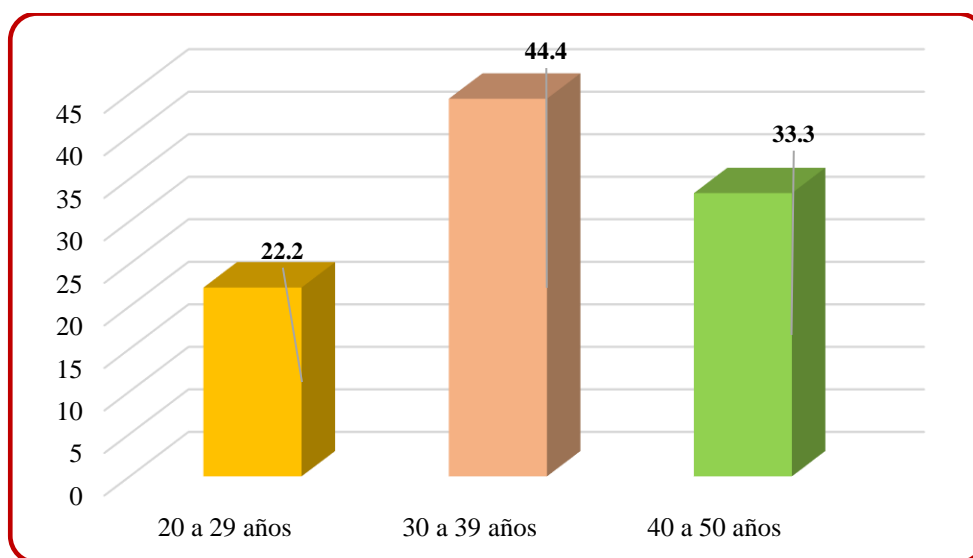


Figura 01. Descripción de la edad de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 01, respecto a la edad de los docentes en estudio, se aprecia la mayoría tiene entre 30 a 39 años [44.4% (8)], seguido de los que tienen entre 40 a 50 años [33.3% (6)], y en solo el 22.2% (4) tiene entre 20 a 29 años de edad.

Tabla 02. Descripción del género de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Descripción del género	n= 18	
	fi	%
Masculino	9	50.0
Femenino	9	50.0
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario de características sociodemográficas (Anexo 04)

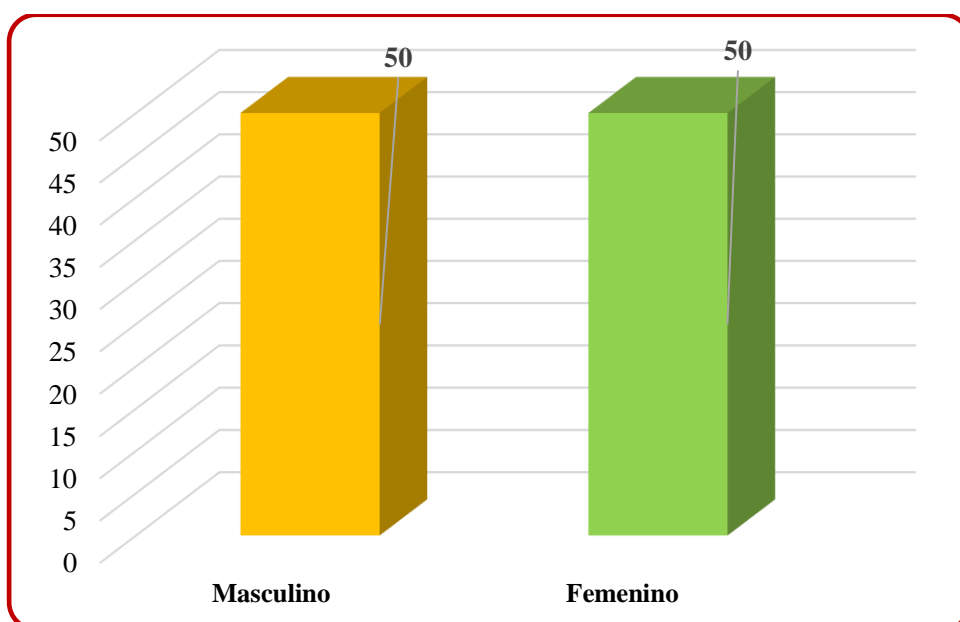


Figura 02. Descripción del género de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 02, se aprecia la distribución de las características sociodemográficas de los docentes en estudio, donde respecto al género, la mitad son masculinos y en una misma proporción son féminas [50.0% (9) respectivamente].

Tabla 03. Descripción del estado civil de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Descripción del estado civil	n= 18	
	fi	%
Soltera/o	5	27.8
Casada/o	4	22.2
Conviviente	9	50.0
Divorciada/o	0	0.0
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario de características sociodemográficas (Anexo 04)

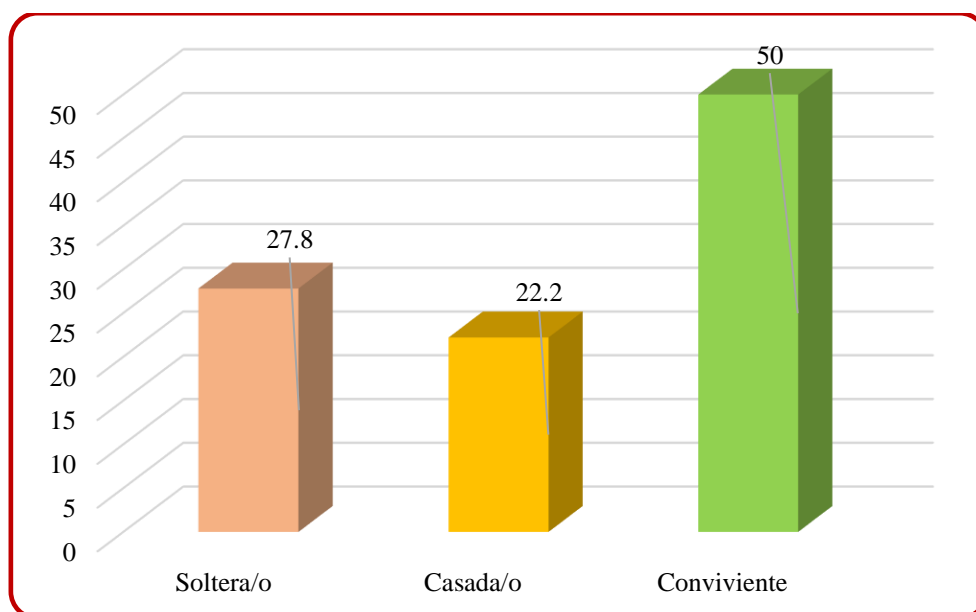


Figura 03. Descripción del estado civil de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 03, se observa en cuanto al estado civil de la muestra en estudio, la mitad de la muestra son convivientes [50.0% (9)], seguido de los que son solteras/os [27.8% (5)], y solo el 22.2%(4) son casadas/os

Tabla 04. Descripción del tiempo de servicio de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Descripción del tiempo de servicio	n= 18	
	fi	%
≤ De 1 año	3	16.7
Entre 1 y 2 años	7	38.9
Entre 3 y 4 años	5	27.8
≥ 5 años	3	16.7
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario de características sociodemográficas (Anexo 04)

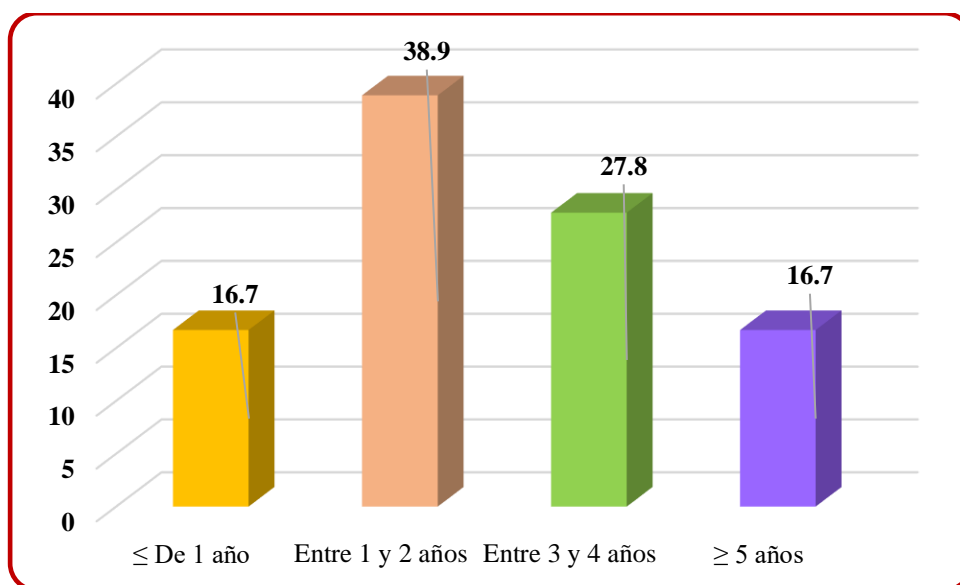


Figura 04. Descripción del tiempo de servicio de los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 04, acerca del tiempo de servicio de los docentes en estudio, se aprecia que la gran mayoría tiene laborando entre 1 a 2 años [38.9% (7)], seguido de los que laboran entre 3 y 4 años [27.8% (5)] y en menor proporción están los que laboran menos de un año, así como los que laboran más de 5 años [16.7% (3) respectivamente].

Descripción de la Cultura Organizacional

Tabla 05. Percepción de la Cultura Organizacional por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Cultura Organizacional	n= 18	
	fi	%
Deficiente	1	5.6
Regular	6	33.3
Bueno	11	61.1
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario sobre Cultura Organizacional (Anexo 05)

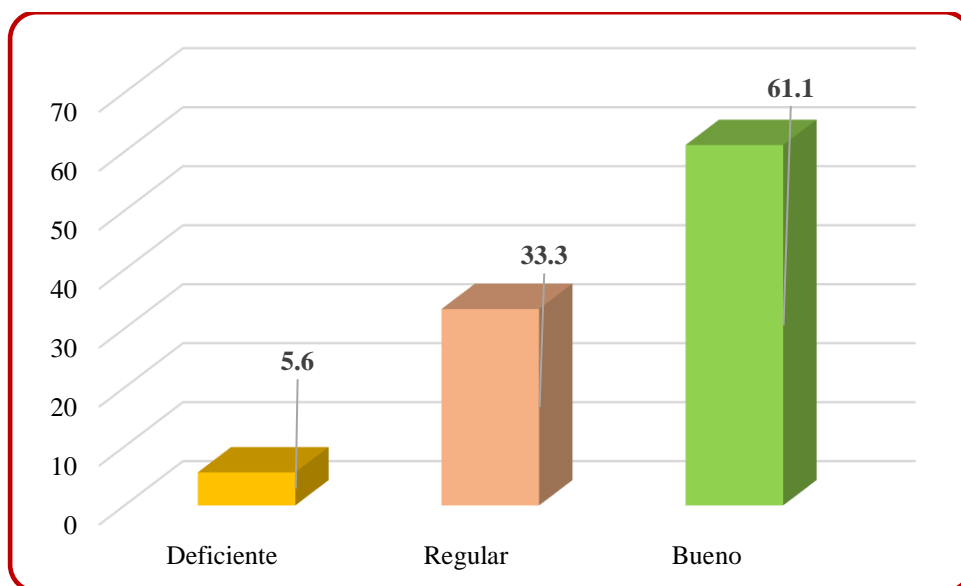


Figura 05. Percepción de la Cultura Organizacional por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 05, respecto a la percepción de la Cultura Organizacional por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría percibe una buena cultura [61.1% (11)], seguido de los que perciben una buena cultura regular [33.3% (6)] y solo el 5.6% (1) perciben una cultura deficiente.

Tabla 06. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Valores e Ideales, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Valores e Ideales	n= 18	
	fi	%
Deficiente	1	5.6
Regular	7	38.9
Bueno	10	55.6
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario sobre Cultura Organizacional (Anexo 05)

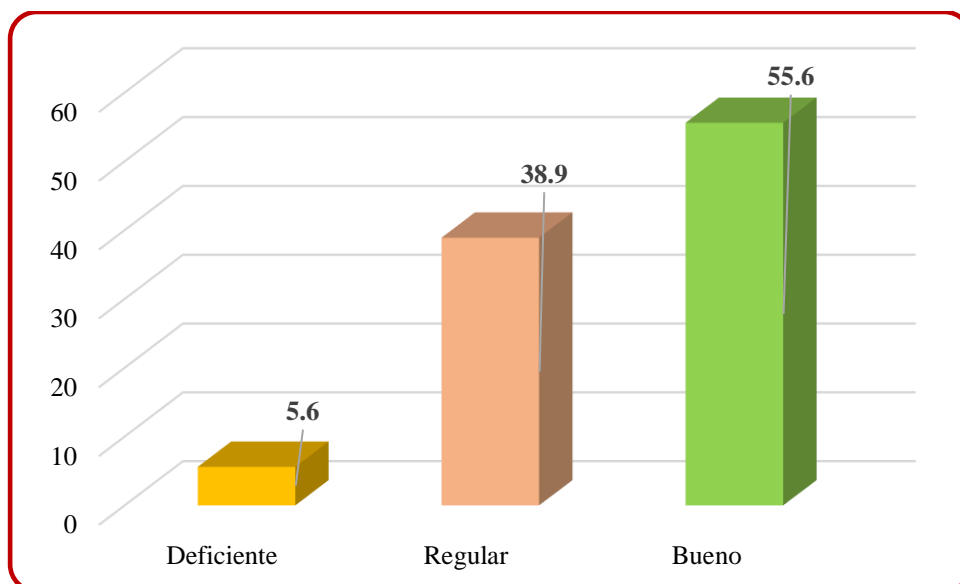


Figura 06. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Valores e Ideales, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 06, en cuanto a la percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Valores e Ideales, por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría percibe como bueno [55.6% (10)], seguido de los que lo perciben como regular [38.9% (7)] y solo el 5.6% (1) lo perciben como deficiente.

Tabla 07. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Autorrealización, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Autorrealización	n= 18	
	fi	%
Deficiente	1	5.6
Regular	5	27.8
Bueno	12	66.7
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario sobre Cultura Organizacional (Anexo 05)

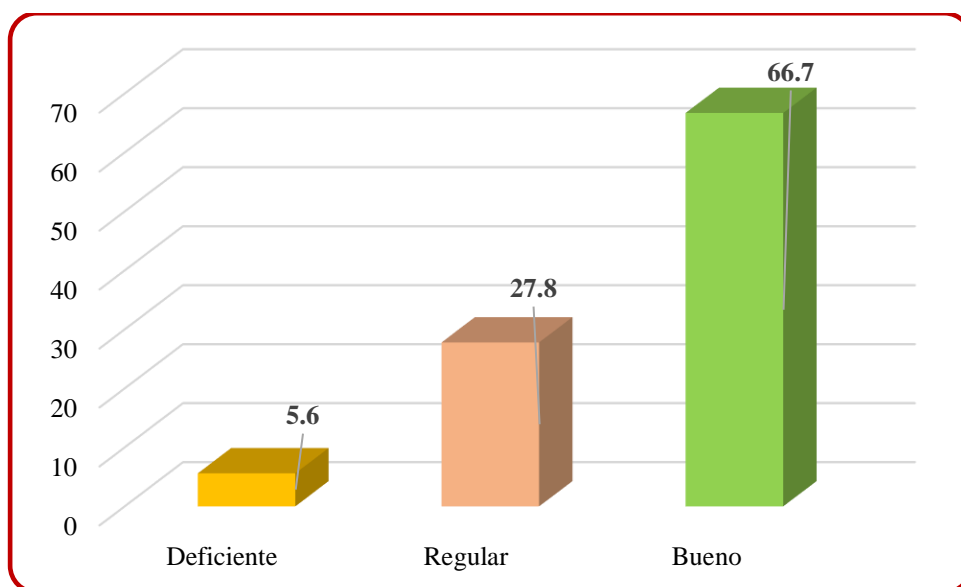


Figura 07. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Autorrealización, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 07, respecto a la percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Autorrealización por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría lo percibe como bueno [66.7% (12)], seguido de los que lo perciben regular [27.8% (5)] y solo el 5.6% (1), lo percibe como deficiente.

Tabla 08. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Organización, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Cultura Organizacional	n= 18	
	fi	%
Deficiente	2	11.1
Regular	6	33.3
Bueno	10	55.6
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario sobre Cultura Organizacional (Anexo 05)

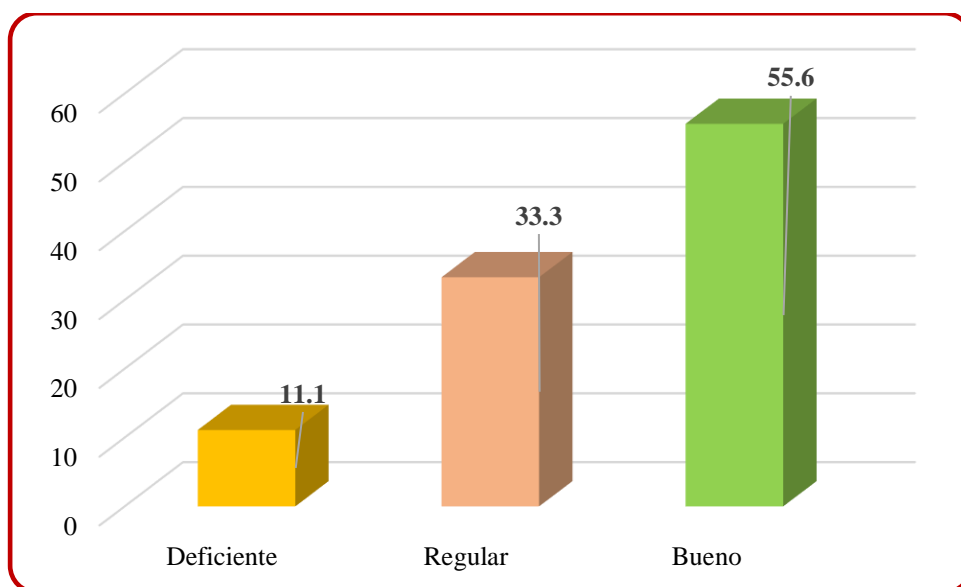


Figura 08. Percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Organización, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 08, respecto a la percepción de la Cultura Organizacional según la dimensión: Organización por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría percibe una buena organización [55.6% (10)], seguido de los que indican una organización regular [33.3% (6)] y en menor proporción perciben una mala organización [11.1% (2)].

Descripción de la Gestión Pedagógica

Tabla 09. Percepción de la Gestión Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Gestión Pedagógica	n= 18	
	fi	%
Deficiente	2	11.1
Regular	7	38.9
Bueno	9	50.0
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario Gestión Pedagógica (Anexo 06)

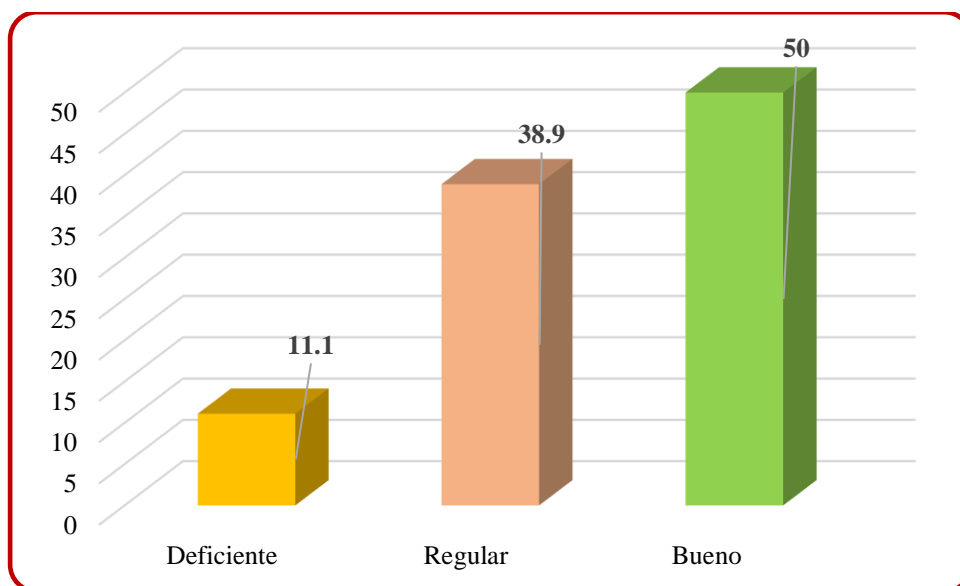


Figura 09. Percepción de la Gestión Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 09, respecto a la percepción de la Gestión Pedagógica por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría percibe una buena gestión pedagógica [50.0% (9)], seguido de los que lo perciben como regular [38.9% (7)] y en menor proporción lo perciben como deficiente [11.1% (2)].

Tabla 10. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Planificación Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Planificación Pedagógica	n= 18	
	fi	%
Deficiente	2	11.1
Regular	6	33.3
Bueno	10	55.6
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario Gestión Pedagógica (Anexo 06)

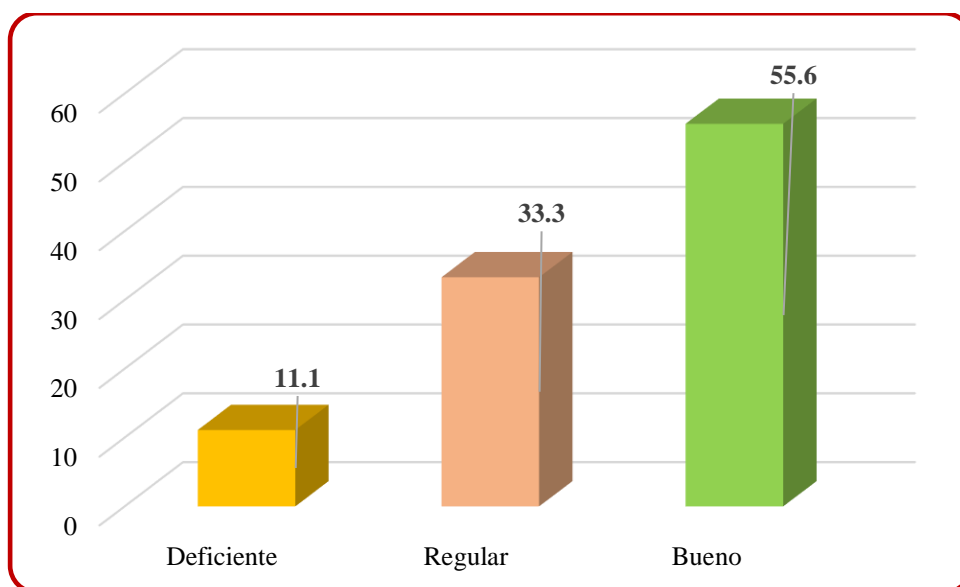


Figura 10. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Planificación Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 10, respecto a la percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Planificación Pedagógica, por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría percibe una buena planificación [55.6% (10)], seguido de los que lo perciben como regular [33.3% (6)] y en menor proporción lo perciben como deficiente [11.1% (2)].

Tabla 11. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Ejecución Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Ejecución Pedagógica	n= 18	
	fi	%
Deficiente	2	11.1
Regular	8	44.4
Bueno	8	44.4
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario Gestión Pedagógica (Anexo 06)

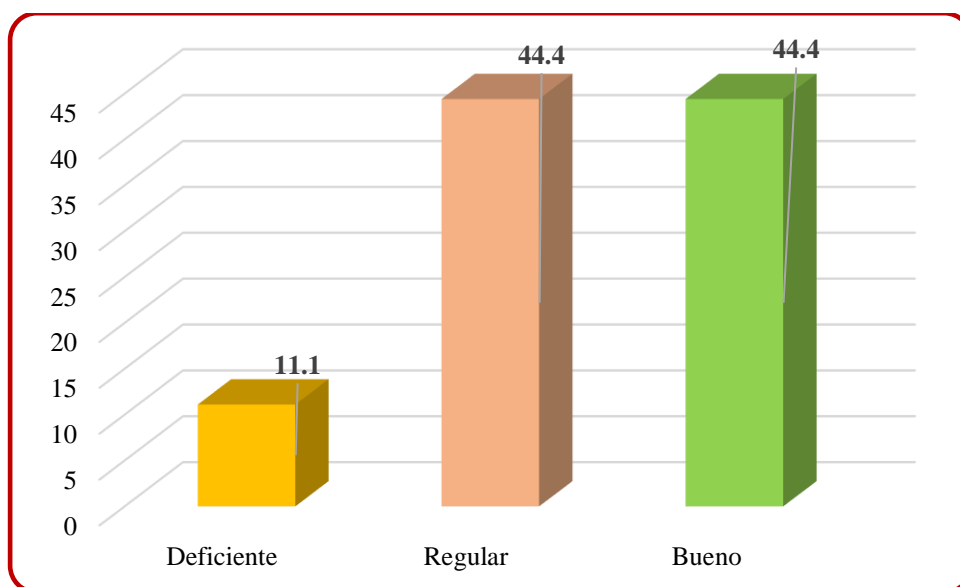


Figura 11. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Ejecución Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 11, respecto a la percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Ejecución Pedagógica, por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría lo percibe como buena y en una misma proporción lo perciben como regular [44.4% (8) respectivamente]. Por otro lado, una menor proporción lo percibe como deficiente [11.1% (2)].

Tabla 12. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Dirección Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Dirección Pedagógica	n= 18	
	fi	%
Deficiente	3	16.7
Regular	5	27.8
Bueno	10	55.6
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario Gestión Pedagógica (Anexo 06)

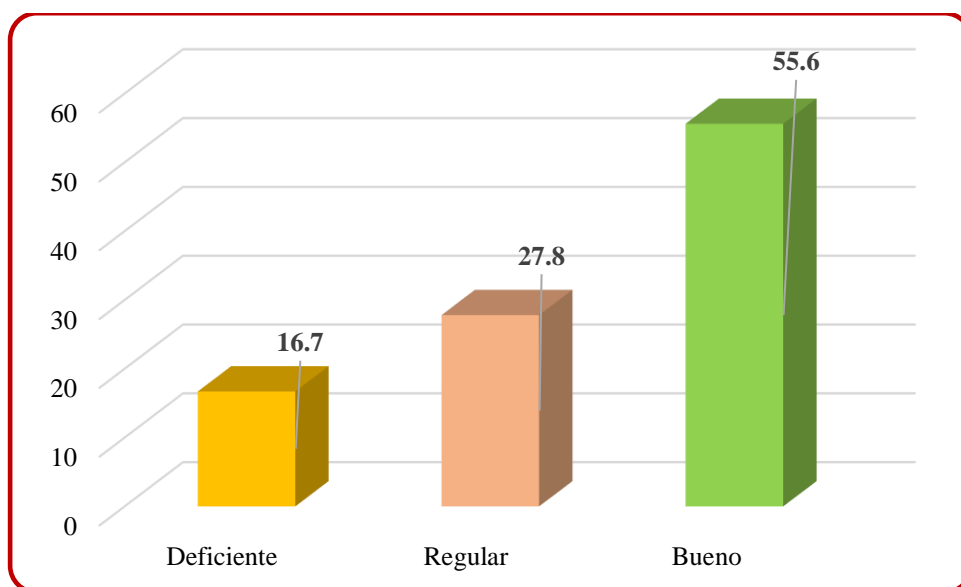


Figura 12. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Dirección Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 12, respecto a la percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Dirección Pedagógica, por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría lo percibe como buena [55.6% (10)], seguido de los que lo perciben como regular [27.8% (5)] y en menor proporción lo perciben como deficiente [16.7% (3)].

Tabla 13. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Evaluación Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Evaluación Pedagógica	n= 18	
	fi	%
Deficiente	1	5.6
Regular	10	55.6
Bueno	7	38.9
Total	18	100.0

Fuente. Cuestionario Gestión Pedagógica (Anexo 06)

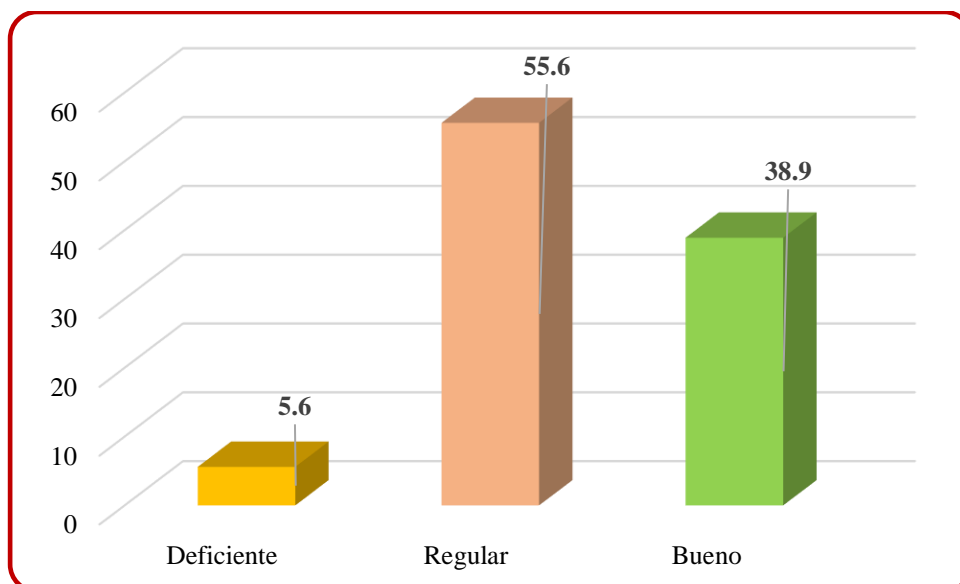


Figura 13. Percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Evaluación Pedagógica, por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

En la tabla y figura 13, respecto a la percepción de la Gestión Pedagógica según la dimensión: Evaluación Pedagógica, por los docentes en estudio, se evidencia que la mayoría lo percibe como regular [55.6% (10)], seguido de los que lo perciben como buena [38.9% (7)] y el 5.6%(1) percibe la evaluación pedagógica como deficiente [5.6% (1)].

Tabla 14. Percepción global de la Cultura Organizacional y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Cultura Organizacional	n= 18							
	Gestión Pedagógica						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	5.6	0	0.0	0	0.0	1	5.6
Regular	0	0.0	5	27.8	1	5.6	6	33.3
Bueno	1	5.6	2	11.1	8	44.4	11	61.1
Total	2	11.1	7	38.9	9	50.0	18	100.0

Fuente. Cuestionario sobre Cultura Organizacional (Anexo 05) y Cuestionario sobre la Gestión Pedagógica (Anexo 06)

En la tabla 14, se muestran los resultados la percepción global de la Cultura Organizacional y la Gestión Pedagógica por los docentes en estudio donde, se evidencia en mayoría, que cuando la Cultura Organizacional es “Buena”, también la Gestión Pedagógica se torna de nivel “Bueno” [44.4% (8)], Asimismo, cuando la Cultura Organizacional es “Regular”, la Gestión Pedagógica es de nivel “Regular” [27.8% (5)].

Tabla 15. Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Valores e Ideales y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Valores e Ideales	n= 18							
	Gestión Pedagógica						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	5.6	0	0.0	0	0.0	1	5.6
Regular	0	0.0	6	33.3	1	5.6	7	38.9
Bueno	1	5.6	1	5.6	8	44.4	10	55.6
Total	2	11.1	7	38.9	9	50.0	18	100.0

Fuente. Cuestionario sobre Cultura Organizacional (Anexo 05) y Cuestionario sobre la Gestión Pedagógica (Anexo 06)

En la tabla 15, se muestran los resultados del Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Valores e Ideales y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes en estudio donde, se evidencia en mayoría, que cuando los Valores e Ideales es de nivel “Bueno”, la Gestión Pedagógica es “Buena” [44.4% (8)]. Asimismo, cuando los Valores e Ideales es de nivel “Regular”, también la Gestión Pedagógica se torna “Regular” [33.3% (6)].

Tabla 16. Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Autorrealización y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Autorrealización	n= 18							
	Gestión Pedagógica						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		fi	%
fi	%	fi	%	fi	%			
Deficiente	1	5.6	0	0.0	0	0.0	1	5.6
Regular	0	0.0	4	22.2	1	5.6	5	27.8
Bueno	1	5.6	3	16.7	8	44.4	12	66.7
Total	2	11.1	7	38.9	9	50.0	18	100.0

Fuente. Cuestionario sobre Cultura Organizacional (Anexo 05) y Cuestionario sobre la Gestión Pedagógica (Anexo 06)

En la tabla 16, se muestran los resultados del Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Autorrealización y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes en estudio donde, se evidencia en mayoría, que cuando la Autorrealización es de nivel “Bueno”, la Gestión Pedagógica es “Buena” [44.4% (8)]. Asimismo, cuando la Autorrealización es de nivel “Regular”, también la Gestión Pedagógica se torna “Regular” [22.2% (4)].

Por otro lado, se observó que cuando la Autorrealización es “bueno”, la Gestión Pedagógica se torna “Regular” [16.7% (3)],

Tabla 17. Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Organización y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Organización	n= 18							
	Gestión Pedagógica						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0.0	1	5.6	1	5.6	2	11.1
Regular	0	0.0	6	33.3	0	0.0	6	33.3
Bueno	2	11.1	0	0.0	8	44.4	10	55.6
Total	2	11.1	7	38.9	9	50.0	18	100.0

Fuente. Cuestionario sobre Cultura Organizacional (Anexo 05) y Cuestionario sobre la Gestión Pedagógica (Anexo 06)

En la tabla 17, se muestran los resultados del Nivel de la Cultura Organizacional según la dimensión: Organización y la Gestión Pedagógica, percibida por los docentes en estudio donde, se evidencia en mayoría, que cuando la Organización es de nivel “Bueno”, la Gestión Pedagógica es “Buena” [44.4% (8)]. Asimismo, cuando la Organización es de nivel “Regular”, también la Gestión Pedagógica se torna “Regular” [33.3% (6)].

Por otro lado, se observó que cuando la Organización es “Bueno”, la Gestión Pedagógica tiene un nivel “Deficiente” [11.1% (2)],

5.2 Análisis Inferencial y contrastación de hipótesis

Tabla 18. Correlación entre la Cultura organizacional y la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Correlaciones	Media	Desviación estándar	Gl	Chi cuadrado	Sig. (bilateral)
1					
Cultura organizacional	2,56	,616	4	15,437	0,002
Gestión pedagógica	2,39	,698			
n	18	18			

Mediante la Correlación de Chi cuadrado, se demostró el vínculo relacional entre la Cultura organizacional y la Gestión pedagógica percibida por los docentes en estudio; con Chi = 15,437 y p valor = 0,002.

Tabla 19. Correlación entre los Valores e Ideales de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Correlaciones	Media	Desviación estándar	Gl	Chi cuadrado	Sig. (bilateral)
1					
Valores e ideales	2,50	,618	4	18,467	0,000
Gestión pedagógica	2,39	,698			
n	18	18			

Mediante la Correlación de Chi cuadrado, se demostró el vínculo relacional entre los Valores e Ideales de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes en investigación; con Chi = 18,467 y p valor = 0,000

Tabla 20. Correlación entre la Autorrealización de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Correlaciones		Media	Desviación estándar	Gl	Chi cuadrado	Sig. (bilateral)
1	Autorrealización	2,61	,608	4	12,974	0,009
	Gestión pedagógica	2,39	,698			
n		18	18			

Mediante la Correlación de Chi cuadrado, se demostró el vínculo relacional entre la Autorrealización de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes en investigación; con Chi = 12,974 y p valor = 0,009.

Tabla 21. Correlación entre la Organización de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu. Huánuco. 2019.

Correlaciones		Media	Desviación estándar	Gl	Chi cuadrado	Sig. (bilateral)
1	Organización	2,44	,705	4	16,114	0,006
	Gestión pedagógica	2,39	,698			
n		18	18			

Mediante la Correlación de Chi cuadrado, se demostró el vínculo relacional entre la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes en investigación; con Chi = 16,114 y p valor = 0,006.

5.3 Discusión de resultados

La actual indagación de definió de la pregunta de que “las organizaciones educativas tienen un sistema central de valores compartidos que construyen la estrategia, el sistema y su estructura sobre bases sólidas sustentadas en su filosofía institucional”. A pesar de eso, son los individuos los que forjan permisible con su “liderazgo”, que concede “poder y autoridad”, y forja más “innovación, iniciativa y compromiso”. La ética no se ve como concepto sino como valor compartido cuando se aprende y se vive éticamente, es decir, es ser ético con principios y valores que constituyen la cultura organizacional. (Sierra, 2016).

Por su parte, Schein (1988), manifiesta que la cultura organizacional hace referencia a los valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas, normas aceptadas y aplicadas por la comunidad. Aquí en este tipo, la institución pedagógica que simboliza su “cultura institucional que se proyecta desde su fundación”.

La cultura organizacional para Campomanes (2008) es el conjunto de medios y técnicas que están a disposición de los individuos y las organizaciones, está constituida por los valores e ideales, creencias y actitudes. Para Chiavenato (1989) la cultura organizacional es considerado como un modo de vida, es decir, un sistema de creencias y valores de una organización. En la indagación impulso la actual investigación se ha fijado que, la “cultura organizacional” con el fin del 61.1% de docentes de la entidad pedagógica Garu de Huánuco, esto es positivo, esto es positivo para el progreso corporativo a tiempo medio, sin embargo, lo absoluto es que sea apreciado debido a su integridad de las partes de la sociedad pedagógica, con la finalidad de avalar la factibilidad del “desarrollo institucional”.

En un análisis general se halló “relación significativa” entre la Cultura organizacional y la “Gestión pedagógica”, percibida por los profesores que laboran en la “Institución Educativa Garu de Huánuco”, en el período el 2019, un valor de $\chi^2 = 15,437$, y $p = 0,002$, esto nos quiere decir una “influencia significativa”, haciendo un mejor análisis es cuando la altura de la “Cultura organizacional” es bueno, la “Gestión pedagógica” se torna buena.

Asimismo, en un estudio arbitrario se analizó “relación significativa entre Valores e Ideales, Autorrealización y Organización con la Gestión pedagógica”; con p valor = $< 0,05$ esto formula una “influencia significativa”, esto nos quiere decir, en este tiempo por separado cada una se incrementa, y la restante también incrementa en “proporción constante”.

En un estudio similar, realizado por León (2015) constituyó la presencia de la analogía entre “la cultura organizacional y la gestión pedagógica”. Este progreso de la “cultura organizacional”, de acuerdo a Bastarrachea (2006) nos afirma que: “la labor de los directores es adoptar un estilo de liderazgo propio para el desarrollo institucional”. Además, Nieves (2000) destaca la importancia del estudio de la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional, ya que tiene alta significatividad en los actuales momentos.

Otro hallazgo congruente es el efectuado por Tineo (2019), quien evidenció que la cultura organizacional está directamente relacionada con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi, tal como revela la prueba estadística de Chi cuadrada de independencia. Siendo que con el fin “66% de profesores y personal administrativo de la institución educativa secundaria Andrés Bello de Tacapisi, la cultura organizacional es bueno y muy bueno; frente al 16% y 18% de profesores y personal administrativo de la población de estudio”, para estas personas la “cultura organizacional” es apreciada tan impropio y usual correspondientemente; a pesar de eso, es obligatorio continuar mejorando la “cultura organizacional” con el fin de optimizar el progreso pedagógico. Asimismo, observó que el “84% de profesores y personal administrativo de la institución educativa secundaria Andrés Bello de Tacapisi, percibieron la evaluación pedagógica como buena y muy buena respectivamente; frente al 16% de profesores y personal administrativo”, estas personas consideran la “gestión pedagógica” fue apreciada tan impropio y usual. Ya que, en base a los resultados obtenidos es provechoso alcanzar mejorando la “gestión pedagógica” con el fin de mejorar el “aprendizaje de los estudiantes”.

En un estudio similar, realizado por Cangana (2018), observó la existencia de “relación directa y significativa entre la Cultura Organizacional y la Calidad de Gestión Escolar en el Centro Educativo N° 3900, “Mariscal Sucre”, Región Ayacucho, año 2014”. Con valor “r” de Pearson de 0.945 estimando de “alta correlación y la prueba “t” de Student de 15,29”. Esto nos quiere decir que los pensamientos simultáneos, la cultura organizacional y el “liderazgo” de la alta dirección establecen “la calidad de gestión escolar en Ayacucho”.

En tanto, Covey (1998), en su libro sobre liderazgo centrado en principios, presenta el paradigma denominado PCL, que, en relación con la cultura institucional de las organizaciones educativas, señala los elementos que hacen posible que la cultura permee todos los procesos de la organización donde la calidad se proyecte y evidencie los comportamientos, con visión humanista, en la formación de líderes en el mundo global en que vivimos

Finalmente, (Sierra, 2016), señala que las organizaciones educativas son ejemplo de cultura porque se expresa en su filosofía y en la formación integral, tiene que ver con costumbres y creencias.

5.4 Aporte Científico de la investigación

Está trazado por las variables, dimensiones e indicadores de la investigación:

1. En la dimensión de la cultura institucional, debe ponerse énfasis en la organización ya que conllevará a buenas relaciones dentro de la institución.
2. La otra dimensión que se debe enfatizar es en los valores e ideales, ya que no se tiene claro, por ejemplo, parámetros que definen las políticas de convivencia. Asimismo, existe una atmósfera de desconfianza e inseguridad que debilita el trabajo académico
3. Las demás dimensiones de gestión pedagógica trabajan normalmente, ya que en ella se refleja el resultado del estudio.
4. El problema nace de la naturaleza holística, siendo parte de la dinámica de realidad, en mi punto de vista filosófico considero que la diferencia no es contradictoria, por lo contrario, es complementaria.

5. Según los aportes científicos, los conceptos teóricos de cultura organizacional junto a su dimensión ejecutada influyen de manera directa a la gestión educativa.
6. Después de demostrar que la cultura organizacional estuvo relacionada directamente y de manera significativa con la Gestión pedagógica en la I.E. Divino Maestro de Huánuco, según el conocimiento de la plana docente, también se observa que si bien es cierto que la cultura organizacional no es la óptima y a pesar de ello la gestión pedagógica es óptima, por ellos es primordial realizar una mejora en la cultura organizacional para indirectamente optimizar la gestión pedagógica y por lo tanto ofrecer un servicio con buena calidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determina la existencia correlacional entre la Cultura organizacional y la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu de Huánuco, durante el 2019, con ($\chi^2 = 15,437$), siendo significativo ($p = 0,002$), por lo que se tuvo que rechazar la hipótesis nula.

SEGUNDA: Se evaluó la correlación entre los Valores e Ideales de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu de Huánuco, durante el 2019, con ($\chi^2 = 18,467$), siendo significativo ($p = 0,000$), por lo que se tuvo que rechazar la hipótesis nula.

TERCERA: Se analizó la correlación entre la Autorrealización de la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu de Huánuco, durante el 2019, con ($\chi^2 = 12,974$), siendo significativo ($p = 0,009$), por lo que se tuvo que rechazar la hipótesis nula.

CUARTA: Se evaluó la existente correlación entre la cultura organizacional con la Gestión pedagógica, percibida por los docentes que laboran en la Institución Educativa Garu de Huánuco, durante el 2019, con ($\chi^2 = 16,114$), siendo significativo ($p = 0,006$), por lo que se tuvo que rechazar la hipótesis nula.

SUGERENCIAS

- Se sugiere al director de la institución incentivar a la participación la población educativa al momento de tomar decisiones para obtener una óptima cultura organizacional.
- Se sugiere a toda la plana docente, auxiliares y personal de administración integrarse por completo al problema académico que afronta la entidad educativa, con un adecuado planteamiento de soluciones, ya que de ello depende una óptima gestión pedagógica basado en la calidad.
- Se sugiere que aquellos valores que comparten en la cultura organizacional sean parte del contenido transversal, la cual mantiene un vínculo sobre la calidad en la gestión educativa conlleva al desarrollo de los alumnos, quienes logran el rendimiento para aceptarse personalmente después del aprendizaje adquirido.

REFERENCIAS

- Armengol, C. (2001). La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de calidad. Madrid: La Muralla.
- Barnard A, Delgado A y Voutssás J. (2016). Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos. México. Obtenido de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228989/InterPAR_ES_3_020617.pdf
- Bastarrachea, W. (2006). Influencia del contexto sociocultural en el liderazgo de directores en México. (Tesis inédita de maestría). Universidad Autónoma de Yucatán, México.
- Calero, M. (1995). Administración Educativa. Perú. Editorial: Abedul.
- Calla, Z. (2008). Influencia de la cultura organizacional en la gestión pedagógica de las Instituciones educativas José María Arguedas y Sor Ana de los Ángeles del Callao. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Campomanes, C. (2008). La cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño docente del Instituto Superior Privado San Marcos (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Cangana G. (2018). Relación entre cultura organizacional y calidad de gestión escolar en el Centro Educativo N° 39001, Año 2014. (Tesis Maestría). Lima. Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2129/TM%20CE-Ge%203749%20C1%20-%20Cangana%20Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (1989). Introducción a la teoría general de la administración. México. Editorial: McGraw-Hill.

Covey, S. (1998). Liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós.

García, S. y Dolan, S. (1997). La dirección por valores. España. Editorial: McGraw-Hill.

Grimson, A. (2008) “Diversidad y cultura: reificación y situacionalidad”, Tabula Rasa 8:45-6 Harris, M. (2011) “Antropología cultural”, Madrid, Alianza Editorial.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill. Obtenido de: http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández M. (2016). Gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación. Universidad en Línea AIU. Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/gestion-pedagogica-desde-la-perspectiva-la-organizacion-institucional-la-educacion/>

Hidalgo, M. (2009). Moderna gestión pedagógica. Perú: Editorial Amex.

Hitt, M A., Black, J. S. y Porter, L W. (2006). Administración. ISBN: 9789702607601. México. Obtenido de: <https://www.marcialpons.es/libros/administracion/9789702607601/>

Idalberto Chiavenato. (2017). Administración de Recursos humanos el capital de las organizaciones. ISBN: 9781456256623. Obtenido de: http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=100

0187&codigo_libro=8104.

Islas H. (2015). Gestión pedagógica basada en el modelo de competencias en el ejercicio profesional de las educadoras en la zona escolar 50, delegación Tlalpan. México. Obtenido de: <http://200.23.113.51/pdf/31113.pdf>

León, A.N. (2015). Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la Institución Educativa N° 5170-Perú-Italia-Distrito de puente piedra-2012. (Tesis 57 de Maestría). Lima: Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Lewin, L. (2017). Gestión educativa en acción. Cómo desarrollar, motivar y liderar a tu equipo docente. Editorial Noveduc Libros 2015.

Medina E, Almonacid M. (2018). Acreditación y gestión pedagógica de la Institución Educativa Integrada “Señor de la Unidad”, Huánuco – 2018. (Tesis Maestría). Perú.

Minedu. (2015). Compromisos de Gestión Escolar. Perú. Obtenido de: <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

MINEDU. (2016). Modelo de Gestión Pedagógica Territorial. Lima. Perú. Obtenido de: http://www.dreim.gob.pe/images/descarga/2017/JUNIO_2017/MODELO%20DE%20GESTION%20PEDAGOGICA%20TERRITORIAL.pdf

Miranda L. (2018). La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la

- institución educativa “Abraham Zea Carreón”. Cercado de Lima, 2018. (Tesis Maestría). Lima, Perú. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22513/Miranda_LR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro L. (2015). La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación.
- Neira S. (2012). La cultura organizacional: su efecto en la calidad educativa y creación de una guía para los administradores educativos de las instituciones del Cantón Milagro. (Tesis Maestría). Milagro, Ecuador
- Núñez V. (2018). Cultura organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas de la RED 20 UGEL 02, Rímac 2017. (Tesis de Maestría). Lima, Perú. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14187/N%C3%BA%C3%B1ez_VCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peters T, Waterman R. (1982). In Search of Excellence, Nueva York, Harper Row.
- Pirela y Sánchez. (2009). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182009000100013&script=sci_arttext
- Portocarrero Z. (2018). “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017. (Tesis de Licenciatura). Huánuco, Perú. Obtenido de: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1239/T_047_45789306-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, R. (2008). Guía para realizar investigaciones sociales. México: Editorial

Plaza y Valdés, S.A.

Sierra V. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg.* No. 81 Julio-Diciembre Bogotá, pp.111-128. DOI: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>. Disponible en: [1http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf)

Schein, E. H. (1985a). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Tarazona, F. (2005). *Administración educativa*. Perú: Editorial Megacolor.

Tineo Z. (2019). *Cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisiyunguyo*. (Tesis Maestría). Puno, Perú. Obtenido de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9861/Yazhira_Tineo_Zaga.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Villarreal D. (2018). *Liderazgo pedagógico y su relación con la cultura organizacional en la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes Huánuco*. Lima, Perú. (Tesis Maestría). Obtenido de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1974/TM%20CE-Ge%203706%20V1%20-%20Villarreal%20Dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilcahuamán, F. (2010). *Las habilidades sociales y la gestión pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias Estatales del Distrito de Huancan en el año 2010*. (Tesis de Maestría). Lima Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de consistencia

Título: Relación entre la cultura organizacional y la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Garu de la región Huánuco en el periodo 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			METODOL OGÍA
			Variables	Dimension es	Indicad ores	
Problema general ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019.	Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019.	ASOCIA DA Cultura Organizaci onal	Valores e ideales Autorrealiz ación	Baja Media Alta	Población muestral: 18 docentes Nivel de inv.: De nivel relacional Tipo de inv.: De tipo descriptivo y transversal
Problemas específicos -¿De qué manera se relaciona los valores e ideales de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la	Objetivos específicos -Identificar la relación que existe entre los valores e ideales de la cultura organizacional con la gestión	Hipótesis específicas H₁: Existe relación directa y significativa entre los valores e ideales de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la	DE ESTUDI O	Organizació n	Baja Media Alta	Diseño de inv.:

<p>institución educativa en estudio? -¿Existe relación entre la autorrealización de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio? -¿Está relacionado la organización de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio?</p>	<p>pedagógica en la institución educativa en estudio. -Establecer la relación que existe entre la autorrealización de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio. -Evaluar la relación que existe entre la organización de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio.</p>	<p>institución educativa en estudio. H₂: Existe relación directa y significativa entre la autorrealización de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio. H₃: Existe relación directa y significativa entre la organización de la cultura organizacional con la gestión pedagógica en la institución educativa en estudio.</p>	<p>Planificación Pedagógica Ejecución Pedagógica Dirección Pedagógica Gestión pedagógica Evaluación Pedagógica</p>	<p>Correlacional Instrumentos de recolección de datos: - Cuestionario sobre Cultura organizacional - Cuestionario de gestión pedagógica</p>
---	--	--	--	---



ANEXO 02

Consentimiento informado



ID: _____

FECHA:

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GARU DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Garu de la Región Huánuco durante el periodo 2019.

INVESTIGADOR: AMERICA ALTAMIRANO GASPAR

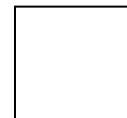
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2019

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
UNIDAD DE POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



Cuestionario de Características Sociodemográficos

Instrucciones: Apreciado docente, el presente cuestionario tiene el propósito de recoger datos generales de su persona, es de carácter anónimo. Por tanto, la información es reservada.

Agradezco su colaboración.

DATOS GENERALES:

1. Edad.

2. Género

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

3. Estado civil

- a) Soltera /o ()
- b) Casada/o ()
- c) Conviviente ()
- d) Divorciada /o ()

4. Años que lleva trabajando en la institución

- a) \leq De 1 año
- b) Entre 1 y 2 años
- c) Entre 3 y 4 años
- d) \geq 5 años

ANEXO 04

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario sobre Cultura Organizacional

Instrucciones: Apreciado(a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la cultura organizacional dentro de la institución educativa, es de carácter anónimo. Por tanto, la información es reservada. Por favor, lea cuidadosamente y marca con una “X” en la casilla que a su juicio es la respuesta correcta.

Agradezco su colaboración.

Valoración: escala Likert:

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre

N o	ÍTEMS	Valoración			
		1	2	3	4
Dimensión: Valores e ideales					
1.	La institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales				
2.	Conoce las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno.				
3.	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por todos los estamentos				
4.	Existe una atmósfera de confianza y seguridad que permite fortalecer el trabajo académico				
5.	Existe apoyo y solidaridad entre los diferentes estamentos.				
6.	Existe dialogo fluido entre los profesores y los estudiantes				
7.	Existe interacción e intercambio de ideas entre los profesores y los estudiantes				
8.	Existe una buena relación entre los diferentes estamentos				

9.	Los profesores y estudiantes participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas				
10.	Tiene facilidades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.				
Dimensión: Autorrealización		1	2	3	4
11.	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.				
12.	La comunicación entre profesores y estudiantes es abierta y sincera.				
13.	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta				
14.	Muestran predisposición para trabajar en grupos compartiendo responsabilidades para el desarrollo de sus labores académicas.				
15.	Existe cooperación y ayuda entre los diferentes estamentos de la institución educativa				
16.	Los conflictos se resuelven entre los miembros de la institución educativa.				
17.	Las diferentes autoridades de la institución trabajan en conjunto para resolver los problemas de interés común.				
18.	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los profesores y estudiantes.				
19.	Existe coordinación adecuada entre los diferentes estamentos.				
20.	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución educativa.				
Dimensión: Organización		1	2	3	4
21.	Se facilita la participación de los estudiantes en la toma de decisiones.				
22.	Los aportes y sugerencias de los estudiantes son tomados en cuenta por el personal directivo.				

23.	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica				
24.	Te integras fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes				
25.	Existen profesores y estudiantes reacios a trabajar en equipo.				
26.	Existen conflictos o enemistad entre los profesores.				
27.	Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen de la institución.				
28.	Existe trabajo en conjunto para solucionar los problemas que aquejan a la institución educativa.				
29.	Existe apertura en los docentes para tratar los problemas de la institución educativa.				
30.	Apoya y colabora con los profesores para el mejor el desempeño académico.				

Valoración general de cultura organizacional

Inadecuado = 30 - 60

Regular = 61 - 91

Bueno = 92 - 120

N°	Dimensiones	Valoración parcial de la cultura organizacional		
		Bueno	Regular	Inadecuado
1.	Valores e ideales	10 – 20	21 – 31	32 – 40
2.	Autorrealización	10 – 20	21 – 31	32 – 40
3.	Organización	10 – 20	21 – 31	32 – 40

ANEXO 05

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario sobre la Gestión Pedagógica

Instrucciones: Apreciado(a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la gestión pedagógica dentro de la institución educativa, es de carácter anónimo, por tanto, la información es reservada. Por favor, lea cuidadosamente y marca con una “X” en la casilla que a su juicio es la respuesta correcta.

Agradezco su colaboración.

Valoración: escala Likert:

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre

N o	ÍTEMS	Valoración			
		1	2	3	4
Dimensión: Planificación Pedagógica					
1.	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.				
2.	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.				
3.	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.				
4.	La Institución educativa realiza documentos de gestión				
5.	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI)				
6.	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.				
7.	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución				

8.	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.				
9.	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.				
Dimensión: Ejecución Pedagógica		1	2	3	4
10.	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.				
11.	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.				
12.	La Unidad didáctica es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.				
13.	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.				
14.	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.				
15.	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje				
16.	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.				
Dimensión: Dirección Pedagógica		1	2	3	4
17.	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.				
18.	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo				
19.	El docente tiene al día la documentación técnico-pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros)				
20.	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.				
21.	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.				

22.	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.				
23.	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.				
24.	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.				
Dimensión: Evaluación Pedagógica		1	2	3	4
25.	Conoce el Diseño Curricular Nacional y lo utiliza en su programación, diversificándolo.				
26.	Tiene conocimiento de los momentos pedagógicos y los emplea en su actividad diaria.				
27.	Respetar los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.				
28.	Propicia el uso de diferentes fuentes de información: libros, revistas, periódicos, Internet, separatas y otros				
29.	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas				
30.	Las actividades que se desarrollan en el aula se basan en estrategias metodológicas				
31.	Las actividades propician que los estudiantes exploren, examinen y experimenten con materiales o situaciones concretas				
32.	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.				
33.	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.				
34.	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.				



Valoración general de gestión pedagógica



Regular

Inadecuado = 34 - 68

= 69 - 103

Bueno

= 104 - 136

N°	Dimensiones	Valoración parcial de la gestión pedagógica		
		Bueno	Regular	Inadecuado
1.	Planificación Pedagógica	9 – 18	19 – 28	29 – 36
2.	Ejecución Pedagógica	7 – 14	15 – 22	23 – 28
3.	Dirección Pedagógica	8 – 16	17 – 25	26 – 32
4.	Evaluación Pedagógica	10 – 20	21 – 31	32 – 40

ANEXO 06



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POST GRADO
 MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	DOCTOR EN EDUCACIÓN ORTIZ MOROTE, JESÚS ARTURO
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	América Altamirano Gaspar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES E IDEALES	¿Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales?.	1	4	4	4	4	4	
		¿Conoce las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno?	2	3	3	3	3	3	
		¿Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por todos los estamentos?	3	4	4	4	4	4	
		¿Existe una atmósfera de confianza y seguridad que permite fortalecer el trabajo académico?.	4	4	4	4	4	4	
		¿Existe apoyo y solidaridad entre los diferentes estamentos?	5	3	3	3	3	3	
		¿Existe un dialogo fluido entre el personal docente y los estudiantes?	6	3	3	3	3	3	
		¿Existe interacción e intercambio de ideas entre el personal docente y el alumnado?.	7	4	4	4	4	4	
		¿Existe una buena relación entre los diferentes estamentos?	8	3	3	3	3	3	
		¿El personal docente y alumnos participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas?	9	3	3	3	3	3	
		¿Tienes dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades?	10	4	4	4	4	4	
	AUTORREALIZACIÓN	¿Existe un grato ambiente de trabajo en la institución?	11	4	4	4	4	4	
		¿La comunicación entre docentes y alumnos es abierta y sincera?.	12	3	3	3	3	3	
		¿Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta?	13	4	4	4	4	4	
		¿Muestran predisposición para trabajar grupalmente compartiendo responsabilidades para el desarrollo de sus labores académicas?	14	3	3	3	3	3	
		¿Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre los diferentes estamentos de la institución?.	15	4	4	4	4	4	
		¿Existen conflictos o enemistades entre los miembros de la institución?	16	4	4	4	4	4	
		¿Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de interés común?	17	3	3	3	3	3	

ORGANIZACIÓN	¿El personal directivo conoce los problemas que aqueja a los profesores y/o alumno?	18	4	4	4	4	4	
	¿Existe coordinación adecuada entre los diferentes estamentos?	19	3	3	3	3	3	
	¿Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución?	20	4	4	4	4	4	
	¿Se facilita la participación del alumnado en la toma de decisiones?	21	3	3	3	3	3	
	¿Los aportes y sugerencias del alumnado son tomados en cuenta por el personal directivo?	22	4	4	4	4	4	
	¿Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica?	23	3	3	3	3	3	
	¿Te integras fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes?	24	4	4	4	4	4	
	¿Existen alumnos y/o docentes reacios a trabajar en equipo?	25	3	3	3	3	3	
	¿Existen conflictos o enemistad entre el personal docente?	26	4	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen institucional?	27	3	3	3	3	3	
	¿Existe trabajo en conjunto para solucionar los problemas que aquejan a la institución?	28	4	4	4	4	4	
	¿Existe apertura en el personal docente para tratar los problemas de la institución?	29	3	3	3	3	3	
	¿Apoya y colabora con el personal docente para un mejor desempeño académico?	30	3	3	3	3	3	
PUNTAJE TOTAL							105	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL							17	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/120 \times \text{Puntaje Total} = 0,17 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 06	C	REGULAR	13 - 18
D	DEFICIENTE	07 - 12	B	BUENO	19 - 24
			A	EXCELENTE	25 - 30

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 10 de ... <i>Junio</i> ... de 20 <i>19</i> .	09556302	<i>[Firma]</i>	944149460
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote
 TERAPEUTA DE APRENDIZAJE Y LENGUAJE
 UNMSM 03708

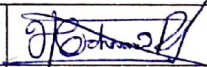
ORGANIZACIÓN	¿El personal directivo conoce los problemas que aqueja a los profesores y/o alumno?.	18	4	4	4	4	4	
	¿Existe coordinación adecuada entre los diferentes estamentos?	19	4	4	4	4	4	
	¿Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución?	20	3	3	3	3	3	
	¿Se facilita la participación del alumnado en la toma de decisiones?.	21	4	4	4	4	4	
	¿Los aportes y sugerencias del alumnado son tomados en cuenta por el personal directivo?	22	3	3	3	3	3	
	¿Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica?	23	4	4	4	4	4	
	¿Te integras fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes?	24	4	4	4	4	4	
	¿Existen alumnos y/o docentes reacios a trabajar en equipo?	25	4	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos o enemistad entre el personal docente?.	26	4	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen institucional?.	27	4	4	4	4	4	
	¿Existe trabajo en conjunto para solucionar los problemas que aquejan a la institución?.	28	4	4	4	4	4	
	¿Existe apertura en el personal docente para tratar los problemas de la institución?	29	4	4	4	4	4	
	¿Apoya y colabora con el personal docente para un mejor desempeño académico?	30	4	4	4	4	4	
	PUNTAJE TOTAL							110
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								18

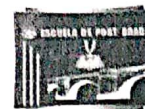
III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/120 \times \text{Puntaje Total} = 0,17 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 06	C	REGULAR	13 - 18
D	DEFICIENTE	07 - 12	B	BUENO	19 - 24
			A	EXCELENTE	25 - 30

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 10 de junio de 2019	22669203		985726195
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. SOTIL COXMAVARAIA, Cuilfaco Antonio
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	América Altamirano Gaspar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
			RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES E IDEALES	¿Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales?	1	4	4	4	4	4	
		¿Conoce las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno?	2	4	4	4	4	4	
		¿Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por todos los estamentos?	3	4	4	4	4	4	
		¿Existe una atmósfera de confianza y seguridad que permite fortalecer el trabajo académico?	4	4	4	4	4	4	
		¿Existe apoyo y solidaridad entre los diferentes estamentos?	5	4	4	4	4	4	
		¿Existe un dialogo fluido entre el personal docente y los estudiantes?	6	4	4	4	4	4	
		¿Existe interacción e intercambio de ideas entre el personal docente y el alumnado?	7	4	4	4	4	4	
		¿Existe una buena relación entre los diferentes estamentos?	8	4	4	4	4	4	
		¿El personal docente y alumnos participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas?	9	4	4	4	4	4	
		¿Tienes dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades?	10	4	4	4	4	4	
	AUTORREALIZACION	¿Existe un grato ambiente de trabajo en la institución?	11	4	4	4	4	4	
		¿La comunicación entre docentes y alumnos es abierta y sincera?	12	4	4	4	4	4	
		¿Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta?	13	4	4	4	4	4	
		¿Muestran predisposición para trabajar grupalmente compartiendo responsabilidades para el desarrollo de sus labores académicas?	14	4	4	4	4	4	
		¿Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre los diferentes estamentos de la institución?	15	4	4	4	4	4	
		¿Existen conflictos o enemistades entre los miembros de la institución?	16	4	4	4	4	4	
		¿Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de interés común?	17	4	4	4	4	4	


ORGANIZACION	¿El personal directivo conoce los problemas que aqueja a los profesores y/o alumno?	18	4	4	4	4	4	
	¿Existe coordinación adecuada entre los diferentes estamentos?	19	4	4	4	4	4	
	¿Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución?	20	4	4	4	4	4	
	¿Se facilita la participación del alumnado en la toma de decisiones ?	21	4	4	4	4	4	
	¿Los aportes y sugerencias del alumnado son tomados en cuenta por el personal directivo?	22	4	4	4	4	4	
	¿Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica?	23	4	4	4	4	4	
	¿Te integras fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes?	24	4	4	4	4	4	
	¿Existen alumnos y/o docentes reacios a trabajar en equipo?	25	4	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos o enemistad entre el personal docente?	26	4	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen institucional?	27	4	4	4	4	4	
	¿Existe trabajo en conjunto para solucionar los problemas que aquejan a la institución?	28	4	4	4	4	4	
	¿Existe apertura en el personal docente para tratar los problemas de la institución?	29	4	4	4	4	4	
	¿Apoya y colabora con el personal docente para un mejor desempeño académico?	30	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							120	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								20

!!!. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/120 \times \text{Puntaje Total} = 0,17 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 06	C	REGULAR	13 - 18
D	DEFICIENTE	07 - 12	B	BUENO	19 - 24
			A	EXCELENTE	25 - 30

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, <u>10</u> de <u>JUNIO</u> , de 20 <u>19</u>	22417860		962622399
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	D ^{S.} POZO ORTEGA, Fermín
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	América Altamirano Gaspar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES E IDEALES	¿Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales?.	1	4	4	4	4	4	
		¿Conoce las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno?	2	4	4	4	4	4	
		¿Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por todos los estamentos?	3	4	4	4	4	4	
		¿Existe una atmósfera de confianza y seguridad que permite fortalecer el trabajo académico?.	4	4	4	4	4	4	
		¿Existe apoyo y solidaridad entre los diferentes estamentos?	5	4	4	4	4	4	
		¿Existe un dialogo fluido entre el personal docente y los estudiantes?	6	4	4	4	4	4	
		¿Existe interacción e intercambio de ideas entre el personal docente y el alumnado?.	7	4	4	4	4	4	
		¿Existe una buena relación entre los diferentes estamentos?	8	4	4	4	4	4	
		¿El personal docente y alumnos participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas?	9	4	4	4	4	4	
		¿Tienes dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades?	10	4	4	4	4	4	
	AUTORREALIZACION	¿Existe un grato ambiente de trabajo en la institución?	11	4	4	4	4	4	
		¿La comunicación entre docentes y alumnos es abierta y sincera?.	12	4	4	4	4	4	
		¿Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta?	13	4	4	4	4	4	
		¿Muestran predisposición para trabajar grupalmente compartiendo responsabilidades para el desarrollo de sus labores académicas?	14	4	4	4	4	4	
		¿Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre los diferentes estamentos de la institución?.	15	4	4	4	4	4	
		¿Existen conflictos o enemistades entre los miembros de la institución?	16	4	4	4	4	4	
		¿Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de interés común?	17	4	4	4	4	4	

ORGANIZACIÓN	¿El personal directivo conoce los problemas que aqueja a los profesores y/o alumno?	18	4	4	4	4	4	
	¿Existe coordinación adecuada entre los diferentes estamentos?	19	4	4	4	4	4	
	¿Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución?	20	4	4	4	4	4	
	¿Se facilita la participación del alumnado en la toma de decisiones?	21	4	4	4	4	4	
	¿Los aportes y sugerencias del alumnado son tomados en cuenta por el personal directivo?	22	4	4	4	4	4	
	¿Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica?	23	4	4	4	4	4	
	¿Te integras fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes?	24	4	4	4	4	4	
	¿Existen alumnos y/o docentes reacios a trabajar en equipo?	25	4	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos o enemistad entre el personal docente?	26	4	4	4	4	4	
	¿Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen institucional?	27	4	4	4	4	4	
	¿Existe trabajo en conjunto para solucionar los problemas que aquejan a la institución?	28	4	4	4	4	4	
	¿Existe apertura en el personal docente para tratar los problemas de la institución?	29	4	4	4	4	4	
	¿Apoya y colabora con el personal docente para un mejor desempeño académico?	30	4	4	4	4	4	
	PUNTAJE TOTAL							120
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								20

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/120 \times \text{Puntaje Total} = 0,17 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 06	C	REGULAR	13 - 18
D	DEFICIENTE	07 - 12	B	BUENO	19 - 24
			A	EXCELENTE	25 - 30

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES : *Proceda su Aplicación*

Huánuco, <i>10</i> de <i>JUNIO</i> de 20 <i>19</i>	<i>2242028</i>	<i>[Firma]</i>	<i>92687164</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma de Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. <i>Andrés A. Cámara Acero</i>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	América Altamirano Gaspar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE	DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES E IDEALES	¿Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales?	1	4	4	4	4	4	
		¿Conoce las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno?	2	4	4	4	4	4	
		¿Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por todos los estamentos?	3	4	4	4	4	4	
		¿Existe una atmósfera de confianza y seguridad que permite fortalecer el trabajo académico?	4	4	4	4	4	4	
		¿Existe apoyo y solidaridad entre los diferentes estamentos?	5	4	4	4	4	4	
		¿Existe un dialogo fluido entre el personal docente y los estudiantes?	6	4	4	4	4	4	
		¿Existe interacción e intercambio de ideas entre el personal docente y el alumnado?	7	4	4	4	4	4	
		¿Existe una buena relación entre los diferentes estamentos?	8	4	4	4	4	4	
		¿El personal docente y alumnos participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas?	9	4	4	4	4	4	
		¿Tienes dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades?	10	4	4	4	4	4	
	AUTORREALIZACION	¿Existe un grato ambiente de trabajo en la institución?	11	4	4	4	4	4	
		¿La comunicación entre docentes y alumnos es abierta y sincera?	12	4	4	4	4	4	
		¿Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta?	13	4	4	4	4	4	
		¿Muestran predisposición para trabajar grupalmente compartiendo responsabilidades para el desarrollo de sus labores académicas?	14	4	4	4	4	4	
		¿Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre los diferentes estamentos de la institución?	15	4	4	4	4	4	
		¿Existen conflictos o enemistades entre los miembros de la institución?	16	4	4	4	4	4	
		¿Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de interés común?	17	4	4	4	4	4	

ORGANIZACION	¿El personal directivo conoce los problemas que aqueja a los profesores y/o alumno?	18	4	4	4	4	4
	¿Existe coordinación adecuada entre los diferentes estamentos?	19	4	4	4	4	4
	¿Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución?	20	4	4	4	4	4
	¿Se facilita la participación del alumnado en la toma de decisiones?	21	4	4	4	4	4
	¿Los aportes y sugerencias del alumnado son tomados en cuenta por el personal directivo?	22	4	4	4	4	4
	¿Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica?	23	4	4	4	4	4
	¿Te integras fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes?	24	4	4	4	4	4
	¿Existen alumnos y/o docentes reacios a trabajar en equipo?	25	4	4	4	4	4
	¿Existen conflictos o enemistad entre el personal docente?	26	4	4	4	4	4
	¿Existen conflictos internos que han deteriorado la imagen institucional?	27	4	4	4	4	4
	¿Existe trabajo en conjunto para solucionar los problemas que aquejan a la institución?	28	4	4	4	4	4
¿Existe apertura en el personal docente para tratar los problemas de la institución?	29	4	4	4	4	4	
¿Apoya y colabora con el personal docente para un mejor desempeño académico?	30	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							120
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL							

20

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/120 \times \text{Puntaje Total} = 0,17 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 06	C	REGULAR	13 - 18
D	DEFICIENTE	07 - 12	B	BUENO	19 - 24
			A	EXCELENTE ✓	25 - 30

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 09 de Junio de 2019	22470932		962556163
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

NOTA BIOGRÁFICA

AMERICA ALTAMIRANO GASPAR, nació el 14/12/1971 en el departamento de Huánuco – Perú, identificada con DNI N° 22499481, domiciliada en el departamento de Huánuco, culminó sus estudios profesionales el año 1992 en el Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel de Huánuco en la carrera profesional de Profesora de Biología Química, complementó su profesión con estudios de Bachiller en Educación en la Universidad Mayor de San Marcos Lima, así mismo desarrollo diplomados, curso de capacitación y culminó la Maestría en Educación, mención Gestión y Planeamiento Educativo; trabajó en Instituciones Educativas Públicas de la ciudad de Huánuco, en el cargo de profesora por horas y luego como Especialista de Educación Ambiental en la Dirección Regional de Educación Huánuco y actualmente se encuentra nombrada en la Institución Educativa JEC Garu de Yarowilca.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **jueves 29 DE JULIO DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Presidente
Dr. Víctor Manuel ROJAS RIVERA	Secretario
Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES	Vocal

Asesor de tesis: Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL (Resolución N° 0628-2019-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña America ALTAMIRANO GASPAR.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GARU DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:


- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECISEIS (16),
 Equivalente a BUEHO, por lo que se declara APROBADA
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:05 horas de 29 de julio de 2021.



PRÉSIDENTE
 DNI N° 20719667



SECRETARIO
 DNI N° 22468269



VOCAL
 DNI N° 22422313

Legenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 0815-2021-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GARU DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **America ALTAMIRANO GASPAR**, cuenta con un **índice de similitud del 24%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 13 de mayo de 2022.



DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO TORRES
DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: ALTAMIRANO GASPAR, AMERICA

DNI: 22499481

Correo electrónico: america-alt@hotmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 940575304

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	Educación
Mención:	Gestión y Planeamiento Educativo

Grado obtenido:

MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Título de la tesis:

RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GARU DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 25/07/2022



Firma del autor