

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Planeamiento del proyecto educativo
institucional y cultura organizacional en
docentes de la I.E. Rinconada, 2018**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en
Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión
Educativa

Autora:
Alvarado Moore, Hilda Ercilia

Asesor:
Villanque Alegre, Boris Vladimir

**Chimbote – Perú
2018**

INDICE

1. Palabra clave.....	iii
2. Título.....	iv
3. Resumen.....	vi
4. Abstract.....	vii
5. Introducción.....	8
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	8
5.1.1. Antecedentes.....	8
5.1.2. Fundamentación científica.....	15
5.1.2.1. Proyecto Educativo Institucional.....	15
5.1.2.2. Cultura Organizacional.....	19
5.2. Justificación de la investigación.....	24
5.3. Problema.....	25
5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables.....	27
5.4.1. Conceptualización de las variables.....	27
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	32
5.5. Hipótesis.....	33
5.6. Objetivos.....	33
6. Metodología.....	34
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	34
6.2. Población y muestra.....	35
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	38
6.4. Procesamiento y análisis de información.....	39
7. Resultados.....	39
8. Análisis y discusión de los resultados.....	47
9. Conclusión y recomendaciones.....	48
8.1. Conclusión.....	48
8.2. Recomendaciones.....	49
10. Agradecimiento.....	50

11. Referencias bibliográficas.....	53
11. Anexos.....	56

1. PALABRAS CLAVE

1.1. En español

Tema : Proyecto Educativo Institucional – Cultura Organizacional

Especialidad : Gestión Educativa

1.1. En inglés

Topic : Institutional Education Project-Organizational Culture

Specialty : Education Management

1.2. Línea de investigación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Diseño y desarrollo curricular	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General

2. TÍTULO

Planeamiento del Proyecto Educativo Institucional y cultura organizacional en docentes de la I.E. Rinconada, 2018.

Planning of the Institutional Educational Project and organizational culture in Teachers of the I.E. Rinconada, 2018.

3. RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Planeamiento del Proyecto Educativo Institucional y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Rinconada, 2018.

Para tal efecto, se realizó una investigación de tipo descriptiva-correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por la cantidad de docentes de la institución educativa de Rinconada que son 37 conformándose por 22 docentes del nivel secundario y 15 docentes del nivel primario, a quienes se le aplicó el instrumento respectivo. Se determinó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el proceso de planeamiento del Proyecto Educativo Institucional y la cultura organizacional.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la técnica estadística de nivel inferencial teniéndose en cuenta un nivel de confiabilidad del 95% y un $p < 0.05$ a partir de los resultados obtenidos podemos concluir que existe una relación moderada entre la cultura organizacional y el planeamiento del proyecto educativo institucional en la Institución Educativa Rinconada por parte de sus docentes.

4. ABSTRACT

The objective of the research will be to determine the relationship that exists between the Planning of the Institutional Educational Project and the organizational culture in the teachers of the Rinconada Educational Institution, 2018.

For this purpose, a descriptive-correlational type research with non-experimental cross-sectional design will be carried out. The sample consisted of the number of teachers from the educational institution of Rinconada which are 37 conforming by 22 teachers of the secondary level and 15 teachers of the primary level, to whom the respective instrument will be applied. The existence of a statistically significant relationship between the planning process of the Institutional Educational Project and the organizational culture will be determined.

For the hypothesis test the statistical technique of inferential level will be used taking into account a confidence level of 95% and a $p < 0.05$ from the obtained results we can conclude that there is a moderate relationship between the organizational culture and the planning of the project institutional education in the Rinconada Educational Institution by its teachers.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Culminada la indagación bibliográfica se han encontrado estudios referentes al tema de investigación.

Maceta (2017) presenta su tesis para la obtención del grado de maestro en ciencias de la educación con mención en evaluación y acreditación de la calidad educativa con la denominación: “El Proyecto Educativo Institucional y su relación con el desempeño docente de la IE N° 162 San José Obrero, San Juan de Lurigancho en el año 2013”, formulándose el objetivo general con la finalidad de: establecer la existencia de la relación entre el PEI y el desempeño docente.

Para el cual, se recolectó los datos estadísticos en una población de 70 docentes y la conclusión, fue que sí hubo relación significativa, siguiendo lo señalado en la metodología de la investigación aplicada. Es decir se demostró que el Proyecto Educativo institucional se relaciona significativamente con la variable desempeño docente en estudio. (p. 78)

Por otro lado, Lino (2017, pp. 78-79) presenta una tesis de maestría en gestión pública sección ciencias empresariales denominada: “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho-2015” cuyo objetivo general se redactó de la siguiente manera: determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital citado anteriormente.

La muestra de estudio de este trabajo estuvo conformada por 250 trabajadores nombrados del Hospital Regional de Huacho-2015. Como instrumentos de diagnóstico se utilizaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. La investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. En cuanto a los resultados podemos mencionar que sometidos los resultados de las encuestas a

la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, hallándose un valor calculado donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.688; lo cual indica que existe una moderada relación positiva.

Chávez (2017) realizó un trabajo de investigación en ciudad de Pacasmayo, titulado “Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017”, arribando a las conclusiones que se detallan a continuación:

En forma general entre las variables cultura organizacional y desempeño directivo, indica el autor que se relacionan significativamente, sin embargo hay aspectos por mejorar entre las creencias, valores y las normas respecto al desempeño directivo (pp. 65– 66).

Finalmente, Delgado y Seminario (2016, pp.56-57) en su tesis de magíster en Administración de Empresas nos presenta: “Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial: un enfoque correlacional”. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la forma de relación de la Cultura Organizacional con la Responsabilidad Social Empresarial en una empresa constructora en el periodo 2014 –2015.

En consecuencia, se ha desarrollado esta investigación de tipo correlacional, con diseño de investigación longitudinal, que fue desarrollada en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo con muestras de 65, 68, 61 y 78 colaboradores en cada periodo respectivo empleándose el Instrumento de Cultura Organizacional de Denison y el Instrumento de Autodiagnóstico para la Responsabilidad Social Empresarial. Así mismo, esta investigación encuentra su fuente de soporte en los aportes teóricos de Cultura Organizacional de Denison y el modelo teórico de Responsabilidad Social Empresarial de Fechac.

Dentro los resultados obtenidos de esta investigación se resalta que no existe relación entre las variables obteniéndose un coeficiente de 0.4 siendo el valor crítico 1.0 mediante el método de Spearman Brown, entre la Cultura Organizacional y la Responsabilidad Social empresarial en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo en el periodo 2014-2015. Así mismo, se resalta que la Cultura Organizacional se mantiene en un nivel Medio a través del tiempo, a diferencia de la Cultura Organizacional que se percibió que la Responsabilidad Social Empresarial obtuvo una disminución de nivel en el último periodo, el cual en este último obtuvo un nivel Medio, siendo las puntuaciones más bajas en el indicador de Competitividad de la Empresa y su relación con sus involucrados.

Asimismo, Cárdenas (2015, p. 34) en la tesis titulada: “La influencia del PEI en la gestión institucional del Instituto Superior Público Filiberto García Cuéllar-Coracora-Ayacucho, 2008” para la obtención del grado de maestría en ciencias de la educación con mención en gestión educacional, quien realizó un estudio descriptivo-correlacional y con un diseño de campo no experimental de tipo transversal.

El objetivo general de este trabajo investigativo fue determinar la influencia del PEI en la gestión institucional del Instituto Superior Pedagógico Público en mención. El instrumento de recolección de datos aplicado fue el cuestionario conformándose la población en 29 docentes, 7 administrativos y 168 estudiantes del mencionado instituto. Los resultados revelaron que existe relación significativa positiva entre la aplicación del PEI y las dimensiones de gestión institucional, liderazgo, evaluación de la gestión del clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente en opinión de la comunidad educativa.

León (2015) realizó una tesis titulada “Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la Institución Educativa N° 5170 – Perú – Italia –

Distrito De Puente Piedra – 2012”, concluyendo en que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula; por lo que se infiere que: “Existe una relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la Institución Educativa Primaria N° 5170 Perú – Italia del distrito de Puente Piedra – 2012”, de tal manera que la planificación de la gestión académica es de vital importancia conducida de una manera eficaz por la dirección de la Institución mostrando una buena organización en la ejecución de las actividades educativas y realizando permanentemente un control y seguimiento de la gestión pedagógica de la Institución Educativa Primaria N° 5170 Perú – Italia del distrito de Puente Piedra - 2012”. (p144)

En otro trabajo de investigación de Segovia (2014), denominado “La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey- San Juan de Lurigancho”, llegan a la conclusión que las variables cultura organizacional y gestión institucional se relacionan significativamente de tal manera que si mejoran la cultura organizacional la comunidad educativa se mejorara la eficiencia y eficacia de la gestión institucional de las instituciones del distrito de Canto Rey en San Juan de Lurigancho, de tal manera que los actores educativos asumen la Visión y misión permitiendo una mayor identificación con la gestión institucional y en el desarrollo de las actividades educativas se enfatiza en el trabajo en equipo desarrollando proyectos escolares interdisciplinarios que contribuyen en la formación integral del estudiante a través de una comunicación horizontal y fluida con un buen manejo de las relaciones interpersonales en un contexto de un buen clima organizacional que propicia lograr un buen servicio educativo de calidad.

Sin embargo, las condiciones laborales del docente es de baja calidad y su relación con la gestión institucional no es buena al no existir políticas de motivación e incentivos, espacios adecuados para la práctica docente dentro y fuera del aula, esto afecta de alguna manera a la salud física y emocional del

docente y al buen desempeño del docente. Frente a esto la gestión institucional debe asumir como tareas urgentes e importantes la seguridad y salud del trabajo de los docentes. Además la práctica docente de valores y normas es bajo de tal manera que afecta a sostener un buen clima organizacional y una buena gestión institucional.

Ruiz (2014) realizó una tesis titulada “Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope–2014” y manifiesta que si mejora la cultura organizacional también sucede lo mismo con la gestión educativa de la UGEL de Ascope, pero que todavía hay algunos aspectos por mejorar con relación al trabajo en equipo y liderazgo, necesidades e intereses, libertad, participación y poder.

Además, Villalba (2014) en su tesis titulada “La Cultura Organizacional como variable estratégica para el cambio empresarial: Caso Óptica los Andes Cía. Ltda.”, indica que la empresa analizada está en pleno proceso de construcción de una cultura organizacional. Dentro de la construcción de la cultura organizacional de Óptica Los Andes, hay un importante apego al trabajo en equipo, a pesar de que este lineamiento no forma parte de la filosofía empresarial: misión, visión y valores. La cultura organizacional de esta empresa se orienta al crecimiento personal y profesional de sus colaboradores.

Los líderes de la organización se orientan principalmente hacia la consecución de los objetivos establecidos en la planificación estratégica. Se identifica la predominancia de un liderazgo orientativo basado en comportamientos de logro y poder, esto se ha establecido a través de políticas y procedimientos de trabajo, así como la planeación estratégica anual y los índices de resultados. Los resultados de esta encuesta indican que Óptica Los Andes está orientando su cultura organizacional hacia tres pilares fundamentales: orientación al logro, trabajo en equipo y desarrollo del personal.

Se concluye que no existe una cultura organizacional buena o mala, lo que se trata es de alinear a la organización a la cultura deseada, para el cumplimiento de la estrategia empresarial. Por lo expuesto anteriormente y basándonos en la estrategia organizacional definida por la empresa. Óptica los Andes busca una cultura de procesos, como nos menciona el modelo hay de la cultura organizativa, la cultura de proceso tiene como pilares fundamentales la fiabilidad y la orientación al cliente, por lo que se recomienda realizar las siguientes acciones administrativas en base al modelo de Stephen P. Robbins: Para alinear la organización hacia una cultura orientada al cliente, es importante contratar personal de servicio y con comportamientos que se apeguen hacia la satisfacción al cliente, se recomienda a la empresa definir los perfiles de puestos tanto duros como de competencias y seleccionar al personal con el criterio de elegir a la persona que más se adecue al perfil del puesto. Una vez identificado el personal que va ingresar a la organización, se debe establecer un programa de inducción para facilitar la adaptación e integración del nuevo colaborador a la organización y al puesto. En este programa se debe mencionar la misión, visión, valores y objetivos organizacionales para que el personal tenga claro a dónde quiere ir la organización. Para el personal antiguo se debe realizar programas de capacitación que se centren en mejorar los conocimientos sobre los productos y servicios que la organización brinda, así como de establecer un plan de desarrollo orientado hacia la nueva cultura organizacional. En temas de estructura, es necesario que sea analizada dada que fue creada en función de una empresa familiar, actualmente la empresa no cuenta con un manual de puestos. Es importante que se definan los puestos, para alinear las funciones y los perfiles hacia la nueva cultura organizacional. Con estos perfiles cada colaborador puede sentir cuál es su objetivo y las actividades que debe realizar para alcanzar las estrategias empresariales. Los líderes de cada área son los encargados de replicar a todo su equipo de trabajo la nueva cultura organizacional. Es necesario que los directivos de la organización den empoderamiento a los jefes para la toma de decisiones, se debe mejorar los canales de comunicación entre áreas y difundir mediante las carteleras internas, intranet y mails la nueva estrategia empresarial.

Para manejar una cultura de servicio al cliente es preciso establecer un sistema de evaluación de desempeño, donde se valore a los empleados según los criterios de su esfuerzo, dedicación, trabajo en equipo, cordialidad y capacidad de resolver problemas de los clientes. Finalmente con los resultados de estas evaluaciones, la empresa puede crear un sistema de compensaciones, donde se entreguen reconocimientos a los empleados que hayan demostrado un esfuerzo destacado para complacer a los clientes.

(pp. 73-75)

Canales (2013), realizo una tesis titulada “Influencia de la cultura organizacional y la gestión educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C.”, y plantea las siguiente conclusión que la Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la Gestión Educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C. de tal manera que el desempeño laboral y la gestión educativa se brinda una mejor calidad académica encontrando satisfacción en los estudiantes universitarios y asociado a un buen liderazgo directivo y la gestión educativa, porque el grado de relación entre las variables de estudio es favorable ya que existe reuniones entre docentes, directivos, y plana jerárquica para crear una comunicación horizontal.

Además, la participación de los agentes de la educación en la gestión pedagógica es importante demostrando que hay una identificación con la institución universitaria por la calidad académica, la participación de todos los miembros de la institución y por las innovaciones pedagógicas que cuenta la universidad para ofrecer soluciones en el campo laboral.

El trabajo de investigación realizado por León (2012) cuyo título es “Proyecto Educativo Institucional y logro de resultados en una Institución Educativa Pública Del Callao”, tuvo como objetivo genera determinar la relación que existe entre el Proyecto educativo institucional y el Logro de resultados en una institución educativa pública del Callao. (p. 25) y que luego llego a las siguientes conclusiones; que el proyecto educativo institucional se relaciona

significativamente con el logro de resultados porque existe una relación significativa moderada entre la dimensión identidad y la variable logro de resultados. Entonces confirma que es importante que una institución educativa consolide sus ideales, sus anhelos y sus metas para el logro de resultados satisfactorios, que finalmente fortalezcan la identidad con la institución educativa. Existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión diagnóstico y la variable logro de resultados. Entonces se confirma que una institución educativa puede alcanzar el Logro de resultados si desde un principio identifica sus debilidades y potencialidades como institución. Existe una relación directa y estadísticamente significativa moderada entre la dimensión propuesta pedagógica y la variable logro de resultados. Una institución educativa debe elaborar un marco orientador teórico y práctico de carácter pedagógico para atender las necesidades y expectativas educativas de la comunidad y así lograr los resultados previstos. Existe una relación directa y estadísticamente significativa moderada con tendencia baja entre la dimensión propuesta de gestión y la variable logro de resultados. Es importante pero no trascendental una buena gestión para el logro de resultados. Quizás porque existen otros factores que permiten el logro de resultados exitosos en una institución educativa. (p24)

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Proyecto Educativo Institucional

Toda institución educativa debe tener su Proyecto Educativo Institucional elaborado, discutido y aprobado con la participación de su comunidad educativa, que responda las necesidades y expectativas del entorno donde se encuentra ubicada.

De acuerdo con la Ley General de Educación y su Reglamento N° 28044, “el Proyecto Educativo Institucional es un instrumento que orienta la gestión de la IE” (Minedu, 2012, párr. 2).

Diseñar el proyecto educativo significa planear un proceso de construcción participativa para alcanzar una meta educativa, logros de aprendizaje. Corresponde a la realización de varias etapas interrelacionadas de concepción, planeamiento, formulación de acciones, implementación y evaluación.

De esta manera, el Minedu 2017, (pp. 34-35) lo delinea como “el objetivo principal de un proyecto es resolver, en forma organizada y planificada un problema previamente identificado en su realidad educativa, aprovechando para ello los recursos disponibles y respetando ciertas restricciones impuestas por la tarea a desarrollar y por el contexto”.

Así, Díaz sostiene al respecto:

“Documento que recoge el conjunto de decisiones e ideas asumidas por toda la comunidad educativa, respecto a las opciones educativas básicas y la organización general del centro. Documento de orientación educativo-pedagógico elaborado por toda la comunidad educativa, donde se señalan las notas últimas a ir consiguiendo progresivamente, de acuerdo con unos ideales, utopías o valores educativos el tipo de hombre, de alumno que se quiere educar para un tipo dado de sociedad. Propuesta integral para dirigir un proceso de intervención educativa en una situación escolar concreta”. (1998, p.6)

En definitiva, se formula y revisa periódicamente con participación de los diferentes actores educativos y agentes sociales de la comunidad. En ese sentido y en coherencia con los lineamientos del sector, “el PEI presenta ante todo, en su elaboración, ejecución y evaluación, un proceso permanente de participación real y activa de los actores educativos y de la comunidad”. (Sovero, 2010, p. 91).

5.1.2.1.1 Dimensiones del Proyecto Educativo Institucional

A) Identidad

La IE declara en su visión la síntesis del modelo educativo que desea y es posible alcanzar, el mismo que ha sido construido a través de un proceso de reflexión crítica y participativa. Asimismo señala los principios axiológicos a los que se adscribe.

Según, Minedu (2017, p. 78), es conferir personalidad a la Institución Educativa a través de acciones educativas que implica la participación consensuada de los actores del centro educativo y agentes de la comunidad educativa. Reúne las características actuales de la escuela y sus peculiaridades que la hacen diferente a las demás. En esa particularidad confluye la historia escolar, el contexto, la población representada y la misión legal de la escuela. Es el concepto claro y nítido de uno mismo. Componente del concepto que uno tiene de sí mismo; que se caracteriza por la conciencia persistente de ser uno mismo, separado y diferenciado de los demás.

B) Análisis situacional

El diagnóstico del PEI gira en torno a los procesos de la IE y busca identificar el nivel de su implementación, es decir, el funcionamiento de la IE a fin de plantear mejoras.

Tal como lo describe Minedu (2017), es la recolección, tratamiento e interpretación de la información sobre la problemática de la institución educativa y del contexto, en aspectos de su competencia. La información se organiza y sistematiza, para luego priorizar los problemas que requieren atención urgente. Incluye la información cualitativa y cuantitativa de la realidad institucional interna y externa para formular los objetivos estratégicos y para formularlos. (p. 48)

C) Propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizajes

La IE formula objetivos a partir de la reflexión del análisis situacional y de la visión compartida, elaborando una Matriz de planificación a mediano plazo que organiza su implementación.

Así lo establece, (Minedu, 2017, p. 57), [...] manifiesta que: es el marco orientador elegido por la institución educativa para atender las necesidades y expectativas educativas de la comunidad. La propuesta pedagógica es el conjunto de definiciones respecto a los procesos de aprendizaje de la

Institución educativa a los criterios comunes de la acción pedagógica expresados en el currículo. La propuesta pedagógica es el eje del PEI, y orienta el proceso principal de la institución educativa, cual es el de producir cambios significativos en el perfil educativo del niño y el adolescente. En torno a ella se ordenan todos los demás procesos de la I.E., la propuesta pedagógica define su posición en lo que se refiere a la mejora del proceso de aprendizaje.

La gestión educativa es el conjunto articulado de las acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Educativo Institucional.

Las acciones de conducción deben ser planificadas. En ellas se debe prever las estrategias adecuadas. “La gestión se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica para tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades del centro educativo” (Minedu, 2017, pp.56-57).

Es política educativa, fortalecer el desarrollo de las instituciones educativas con el propósito de brindar una educación de calidad:

- Proceso organizacional.
- Objetivos.
- Manual de Organización y Funciones (MOF)
- Organigrama estructural, funcional y nominal

D) Monitoreo y evaluación del P.E.I.

Los planes de monitoreo y evaluación deben ser creados luego de la fase de planificación y antes de la fase de diseño de un programa o intervención. El plan debe incluir información sobre cómo se examinará y evaluará el programa o intervención. En general el plan debe señalar:

- Los supuestos de los cuales depende el logro de las metas del programa;
- las relaciones que se esperan entre las actividades, productos, y resultados (el marco);
- medidas conceptuales bien definidas así como definiciones, junto con datos de base;

- agenda de monitoreo;
- una lista de las fuentes de datos a usarse;
- costos estimados para el monitoreo y evaluación de las actividades;
- una lista de las asociaciones y colaboraciones que ayudarán a alcanzar los resultados deseados; y
- un plan para difundir y utilizar la información obtenida.

5.1.2.2. Cultura Organizacional

Uno de los principales autores que aporta sobre Cultura Organizacional es Robbins, quien plantea que “es la agrupación de definiciones compartidas por los integrantes de una organización que permite diferenciarse de las demás organizaciones dependiendo de la intensidad en que estas se presentan, los cuales se pueden considerar como culturas fuertes y débiles” (2004, pp. 35-36).

La cultura organizacional son postulados aprendidos por un colectivo humano durante su proceso de resolución de problemas de adaptación externa e integración interna. Así, habiendo funcionado lo suficientemente bien, dichos supuestos pueden ser considerados como válidos y, por lo tanto, necesarios de ser enseñados a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a los problemas descritos. (Ritter, 2008, p.22)

5.1.2.2.1 Dimensiones de la Cultura Organizacional

A) Artefactos visibles, es el primer nivel que comprende el ambiente físico de organización, su arquitectura, los muebles, los equipos, el vestuario de sus integrantes, el patrón de comportamiento visible, documentos, cartas, etc. Son datos bastante fáciles de conseguir pero difíciles de interpretarse. El análisis de este nivel puede ser engañoso, ya que, muchas veces, no se consigue comprender la lógica que está por detrás de estos datos. En este nivel podemos observar la manifestación de cultura pero nunca podremos saber su esencia (Schein, 1988, p.79)

B) Los valores es el segundo nivel que dirigen el comportamiento de los miembros de la empresa. Su identificación, según Schein, solamente es posible a través de entrevistas con los miembros- claves de la organización. Un riesgo que se corre en la observación de este nivel es que el puede mostrarnos un resultado idealizado o racionalizado, o sea, las personas relatarían como les gustaría que fuesen los valores y no como efectivamente son. (Schein, 1988, p.79)

C) Supuestos inconscientes es el tercer nivel que revelan más confiadamente la forma como un grupo percibe, piensa, siente y actúa. Estos supuestos son contruidos a medida que se soluciona un problema eficazmente. En un primer momento estas premisas fueron valores conscientes que nortearon las acciones de miembros de la empresa en la solución de problemas de naturaleza tanto interna como externa. Con el pasar del tiempo estas premisas dejaron de ser cuestionadas, constituyéndose “verdades”, volviéndose inconscientes. (Schein, 1988, p.79)

Este último nivel es compuesto por las cinco siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Relación de la organización como el ambiente externo: refleja la relación de la empresa con la naturaleza y el ambiente externo; puede ser una relación de dominio, sumisión, armonía. Verifica los supuestos que la organización tiene sobre su misión principal en la sociedad, su “razón de ser”, el tipo de producto, el servicio ofrecido, su mercado, su clientela. Verifica también cuales son los ambientes importantes con los cuales tiene que mantener relaciones aun mismo que representen limitaciones porque al mismo tiempo ofrecen oportunidades.

Dimensión 2. Naturaleza de la verdad y de la realidad: son los supuestos básicos, las reglas verbales y comportamentales sobre la realidad, la verdad, el tiempo, el espacio y la propiedad que, sirven de base para la toma de decisiones. Dentro de la visión organizacional existen áreas de decisión que pertenecen al dominio de la realidad física que es verificable a través de criterios objetivos. Otras que pertenecen al dominio de la realidad social,

verificadas por consensos, teniendo como base opiniones, costumbres, dogmas y principios. Otras aun que pertenezcan al dominio de la realidad subjetiva, siendo una cuestión de opinión personal, disposición o gusto. En esta dimensión, se verifica cual el criterio utilizado para determinar que las cosas son “verdaderas” y “reales”. Abajo algunos ejemplos: a Tradición: “Esto siempre fue hecho de esta manera”

Dimensión 3: La naturaleza de la naturaleza humana: Son los supuestos básicos acerca de la naturaleza humana, y su aplicación a los diferentes niveles de funcionarios. Refleja la visión de hombre que la empresa posee. El hombre puede ser considerado básicamente mal (perezoso, antiorganización) básicamente bueno (trabaja mucho, es dadivoso, esta en pro de la organización) o neutro (mixto, variable, capaz de ser bueno o malo). Puede ser considerado fijo, incapaz de cambiar o mutable, presentando condiciones de desenvolverse y mejorar.

Dimensión 4: La naturaleza de la actividad humana: refleja la concepción de trabajo y de descanso, refiriéndose a lo que es asumido como propio de los seres humanos frente a su ambiente. El hombre puede ser pro- activo, estando por encima de la naturaleza, actuando para conseguir lo que quiere. Puede ser reactivo, estando subordinado a la naturaleza, aceptando lo que es inevitable. El hombre puede aún estar en armonía con la naturaleza, siendo perfecto en sí mismo. Schein cita Prometeo, Dionisio y Apolonio como apología para designar cada una de las tres concepciones citadas anteriormente.

Dimensión 5. La naturaleza de las relaciones humanas: se refiere a la manera considerada correcta para que las personas se relacionen unas con otras, pudiendo ser individualista, comunitaria, autoritaria, cooperativa, etc. Verifica los supuestos referentes a la conducción de las relaciones dentro de la empresa, y como las necesidades humanas básicas de amor y agresión deben ser manejadas. Pregunta si las relaciones humanas están estructuradas con la base en la linealidad, priorizando la tradición, la hereditariadad y la familiaridad o en la colateralidad y en el grupo, valorizando la cooperación,

el consenso y el bienestar del grupo o todavía, en el individualismo y en la competencia. Verifica en qué patrones está fundamentada la relación de la organización con los funcionarios:

5.1.2.2.1. Elementos en la cultura organizacional

Según (Robbins, 2004, pp. 234-235) considera que en la cultura organizacional participan los siguientes 7 elementos:

- Innovación y Correr Riesgos: Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
- Minuciosidad: Grado en que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.
- Orientación a los resultados: Grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlo.
- Orientación a las personas: Grado en las que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la Organización.
- Orientación en los equipos: Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente.
- Agresividad: Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas.
- Estabilidad: Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer.

5.1.2.2.2 Elementos del modelo teórico según Denison

Por otro lado, para esta investigación se toma el enfoque teórico propuesto por Denison manifiesta que dentro de la Cultura Organizacional intervienen 4 elementos claves y 12 indicadores (Denison, 2007, pp. 89-90), que son las siguientes:

- Implicación: Es la forma en que las organizaciones dan poder a sus participantes, buscando el desarrollo de sus capacidades y habilidades por

lo que generará identificación de los participantes hacia la organización.

Este elemento se comprende los índices siguientes:

- **Empowerment:** Se refiere cuando el trabajo es desarrollado por los colaboradores quienes asumen características de autoridad, iniciativa y capacidad de dirigir su propio trabajo, llegando a desarrollar un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.
- **Trabajo en Equipo:** Los objetivos de la organización se logran dependiendo de los esfuerzos del equipo
- **Desarrollo de Capacidades:** Las competencias y habilidades de los colaboradores es desarrollada de forma continua por la organización con la finalidad de ser competitivos y aprovechar las oportunidades de negocio.
- **Consistencia:** Corresponde a la integración de la organización y sus colaboradores, el cual permite la transmisión de valores organizacionales a través de los líderes y seguidores que permiten alcanzar acuerdos entre las partes. De la misma manera, existen 3 índices que permiten que la consistencia tenga poder para generar estabilidad e integración interna por medio de una visión compartida. Estos índices son los siguientes:
 - **Valores centrales:** los valores que se transmiten en la organización generan identificación y expectativas claras entre los colaboradores.
 - **Acuerdo:** Los colaboradores llegan acuerdos esenciales y tácticos, así como conciliaciones cuando existen diferencias.
 - **Coordinación e integración:** Se logran óptimos resultados cuando las áreas de la organización desarrollan sus actividades en conjunto para alcanzar sus objetivos.
 - **Misión:** Es el propósito y rumbo preciso que tienen las organizaciones para alcanzar sus metas y objetivos organizacionales, basados en una visión de proyección al futuro. Así mismo, este elemento se comprende en los siguientes tres índices:
 - **Dirección y propósitos:** Los empleados contribuyen con la organización a través de intenciones estratégicas claras que contribuyen con el propósito de la organización.

- Metas y objetivos: Es la dirección que tienen los colaboradores, que precisan el trabajo a realizar, para alcanzar las metas y objetivos que se sincronizan con la misión y la visión.
- Visión: Es la proyección ideal a futuro de la organización, que tienen los colaboradores. Esta perspectiva involucra los valores nucleares y compromete el pensar y el sentir de las personas.

5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo sostenible de una Institución es importante el estudio de la Cultura Organizacional a través de su historia como ha ido evolucionando en forma favorable o desfavorable del mismo analizar diversos componentes siendo uno de ellos de mucha importancia el Proyecto Educativo Institucional, desde el enfoque, el proceso de su construcción y en qué medida se han ido logrando los objetivos planteados en beneficio de la Institución, la comunidad educativa y especialmente de los educandos.

A. Relevancia social: En la actualidad la participación de la familia y de qué manera la Institución Educativa se vincula o aporta a la comunidad y viceversa es trascendental y el propósito de este trabajo de investigación es estudiar el comportamiento y la relación que se establece entre la institución educativa, la familia y la comunidad para fortalecer actitudes positivas o plantear planes de mejora.

B. Valor teórico: La construcción de una manera participativa y concertada el Proyecto Educativo Institucional, su ejecución utilizando estrategias de participación y un espíritu democrático está demostrado o asegurado el logro de los objetivos estratégicos en base a una buena cultura organizacional, ya que toda movilización pedagógica tiene que conllevar a la gestión de los aprendizajes de calidad como fin último de una IE.

Esta denostada que la calidad en el servicio educativo hace referencia a las interacciones cotidianas que se presentan en una Institución, al clima

institucional en el cual se reflejan estos procesos, la forma de pensamiento de cada uno de los agentes de la comunidad educativa, es decir en su cultura organizacional.

C. Utilidad práctica: La identificación de la comunidad educativa y este asociado a la misión y visión el desarrollo de las actividades educativas en el plano pedagógico, administrativo, institucional y de gestión comunitaria está asegurado la calidad y el logro de los aprendizajes con una formación integral de los educandos. Los resultados de este proyecto investigativo servirá para enriquecer nuestro conocimiento a través de la aplicación de los instrumentos para cada variable, que además reportarán recomendaciones para que las autoridades de la institución educativa Rinconada decidan en qué medida pueden ser viables para la aplicación y ejecución de posibles medidas correctivas.

Consideramos que los hallazgos de la presente investigación para quienes se encuentran comprometidos en mejorar sus buenas prácticas docentes servirá para que en definitiva, logremos lo que propone en Ministerio de Educación: la escuela que queremos.

5.3. PROBLEMA

El planeamiento asociado al uso de estrategias surge básicamente en los enfrentamientos bélicos, pero en el transcurso del espacio y tiempo, la mayoría de estados comenzaron a usarlo para un mejor manejo del bienestar de la población, posteriormente se hizo extensivo en las empresas u organizaciones y en la actualidad es imprescindible que tengan un Proyecto educativo Institucional en el caso esta denominación están vinculadas a las organizaciones educativas de igual manera el desarrollo sostenible de estas dependen bastante de la cultura organizacional de los que conforman las instituciones por el cual a nivel mundial se tienen empresas a nivel mundial que continúan vigentes y otras que han desaparecido de igual forma la aparición de nuevas empresas muy exitosas por su adaptación a nuevos paradigmas de asumir una cultura

organizacional y planeamiento con nuevos enfoques que garantizan su crecimiento y desarrollo dentro de este mundo competitivo.

En el Perú las condiciones actuales han cambiado y hace necesario el surgimiento de un nuevo pensamiento, de nuevas ideas, de nuevos enfoques, más adecuados y apropiados, en nuestro sistema educativo se tiene un Proyecto Educativo Nacional articulado al Plan Bicentenario al 2021 y con el principio holístico según el cual cada uno de los elementos dependen del todo, de cada uno de los demás es necesario tener una cultura organizacional y planeamiento con nuevos enfoques y paradigmas y uno de los requisitos esenciales para el funcionamiento exitoso del sistema organizacional consiste en el conocimiento de las demandas del entorno y de sus principales tendencias que inciden en la organización en forma de impactos positivos o negativos denominados comúnmente oportunidades y amenazas.

El análisis nos lleva a la reflexión en cuanto a que la cultura organizacional en su interacción con el entorno se va consolidando al intentar adaptarse a las sustanciales modificaciones que en él se operan, lo cual influye de forma importante en el proceso de formación, consolidación y cambio cultural.

No obstante, la educación peruana ha dado un giro sistémico en relación a la formulación y actualización constante de los documentos de gestión escolar como son: PEI, PAT, RI; los mismos que deben ser elaborados a partir de los insumos pedagógicos del PEN (Proyecto Educativo Nacional), PER (Proyecto Educativo Regional) y PEL (Proyecto Educativo Local).

Por consiguiente, la formulación del PEI en la Institución Educativa Rinconada N° 88331, se ha realizado en función a las matrices que ofrece el Minedu garantiza la buena marcha de la comunidad educativa para lograr el anhelo de la “Escuela que queremos”.

En definitiva, la cultura organizacional debe propender el conocimiento del PEI para el trabajo en equipo bajo el liderazgo transformacional del director para la movilización de los docentes.

A partir de los antecedentes ya expuestos anteriormente, se plantea la interrogante:

¿Cuál es la relación entre el planeamiento del proyecto educativo institucional y la cultura organizacional docente en la institución educativa Rinconada, 2018?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.

5.4.1. Conceptuación de las Variables.

A. Definición conceptual.

Díaz sostiene que el Proyecto Educativo Institucional es un:

“Documento que recoge el conjunto de decisiones e ideas asumidas por toda la comunidad educativa, respecto a las opciones educativas básicas y la organización general del centro. Documento de orientación educativo-pedagógico elaborado por toda la comunidad educativa, donde se señalan las notas últimas a ir consiguiendo progresivamente, de acuerdo con unos ideales, utopías o valores educativos el tipo de hombre, de alumno que se quiere educar para un tipo dado de sociedad. Propuesta integral para dirigir un proceso de intervención educativa en una situación escolar concreta”. (1998, p.6)

“La nueva versión del PEI se enmarca en los enfoques de gestión escolar, estos hacen hincapié en que la gestión de las I.E.E. se sustenta en la gestión centrada en los aprendizajes, la gestión participativa y la gestión por procesos; de modo que es posible visibilizar la integralidad de la IE, centrándola en su finalidad y estableciendo los objetivos estratégicos que guiarán su quehacer durante los siguientes tres años, considerando las necesidades de los estudiantes, su funcionamiento y el entorno de la IE” (Minedu, 2017, p. 5).

La Cultura Organizacional “es un conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, que controlan las interacciones entre ellos y con otras personas externas a la misma”. (Lay, 2012, p. 23)

Así lo establece, Schein (2012):

La cultura organizacional son supuestos compartidos que ha desarrollado o aprendido un grupo durante su proceso de resolución de problemas de adaptación externa e integración interna. Así, habiendo funcionado lo suficientemente bien, dichos supuestos pueden ser considerados como válidos y, por lo tanto, necesarios de ser enseñados a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a los problemas descritos (p.22)

B. Definición operacional

Según nuestra propuesta investigativa, se medirá la Variable de Proyecto Educativo Institucional dirigida al personal docente de la institución educativa Rinconada en cada uno de sus dimensiones.

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Nombre del cuestionario	Proyecto educativo institucional
Dimensiones que mide	- Identificación - Análisis situacional - Propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizaje - Monitoreo y evaluación de l PEI.
Total de ítems	15
Tipo de puntuación	Numérica: 4, 3, 2, 1 punto
Valor total del cuestionario	Máximo: 60 puntos Mínimo: 15 puntos
Tipo de administración	Directa individual / sin apoyo
Tiempo de administración	30 minutos

Autor	Hilda Alvarado Moore
Fecha ultima de revisión y elaboración	20/12/18
Constructo evaluado	Plan estratégico
Área de aplicación	docencia
Soporte	Lápiz y cuestionario impreso

VALORACIÓN.

CUANTITATIVA	CUALITATIVA
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

CALIFICACIÓN POR DIMENSIONES.

DIMENSIÓN	ITEMS	TOTAL ITEMS	VALOR ITEMS	ESCALA	VALORACIÓN
- Análisis situacional	1, 2, 3, 4, 5	5	1 - 4	05 – 10 11 – 15 16 - 20	Bajo Medio Alto
Identificación	6,7, 8, 9	4	1 - 4	04 – 08 09 – 12 13 - 16	Bajo Medio Alto
- Propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizaje	10,11	2	1 - 4	02 – 03 04 – 05 06 - 08	Bajo Medio Alto
- Acciones para monitoreo y	12, 13, 14, 15	4	1 - 4	04 – 08 09 – 12	Bajo Medio

evaluación de l PEI.				13 - 16	Alto
-------------------------	--	--	--	---------	------

CALIFICACIÓN GENERAL DE LA VARIABLE PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.

VARIABLE	ITEMS	TOTAL ITEMS	VALOR ITEMS	ESCALA	VALORACIÓN
Proyecto educativo institucional	1 al 15	15	1 - 4	15 – 30	Bajo
				31 – 46	Medio
				47 – 60	Alto

Según nuestra propuesta investigativa, se medirá la Variable de Cultura Organizacional al personal docente de la institución educativa Rinconada en cada uno de sus dimensiones.

Descripción:

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Nombre del cuestionario	Cultura organizacional
Dimensiones que mide	- Supuestos inconscientes - Valores y creencias expuestas - Elementos visibles
Total de ítems	26
Tipo de puntuación	Numérica: 4, 3, 2, 1 punto
Valor total del cuestionario	Máximo: 104 puntos Mínimo: 26 puntos
Tipo de administración	Directa individual / sin apoyo
Tiempo de administración	30 minutos
Autor	

Fecha ultima de revisión y elaboración	
Constructo evaluado	Cultura organizacional
Área de aplicación	Docencia
Soporte	Lápiz y cuestionario impreso

VALORACIÓN.

CUANTITATIVA	CUALITATIVA
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

CALIFICACIÓN POR DIMENSIONES.

DIMENSIÓN	ITEMS	TOTAL ITEMS	VALOR ITEMS	ESCALA	VALORACIÓN
- Supuestos inconscientes	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12	12	1 – 4	12 – 23 24 – 35 36 - 48	Bajo Medio Alto
- Valores y creencias expuestas	13, 14, 15, 16, 17 y 18	6	1 – 4	06 – 11 12 – 17 18 - 24	Bajo Medio Alto
- Elementos visibles	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26	8	1 – 4	08 – 15 16 – 23 24 - 32	Bajo Medio Alto

CALIFICACIÓN GENERAL DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.

VARIABLE	ITEMS	TOTAL ITEMS	VALOR ITEMS	ESCALA	VALORACIÓN
Cultura organizacional	1 al 26	26	1 – 4	26 – 23	Bajo
				52 – 35	Medio
				78 – 104	Alto

5.4.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS
Proyecto Educativo Institucional	Identificación	Información de la IE	Tiene conocimiento sobre la filosofía institucional.	Siempre
		Visión compartida	Participó en la elaboración del PEI (a nivel de comisión o aportes en asamblea).	Casi siempre
		Principios de la educación	Su quehacer profesional está relacionado a los principios e ideario de la I.E.	A veces
	Análisis situacional	Resultados aprendizaje e indicadores de eficiencia interna	Brindó información del progreso anual de los aprendizajes de sus estudiantes para la elaboración del PEI.	Nunca
			Brindó información sobre dificultades de retención anual e interanual de estudiantes para la elaboración del PEI.	
		Funcionamiento de la IE	Brindó información acerca de las debilidades y amenazas de la I.E.	
		Vinculación con el entorno de la IE.	Brindó información acerca de las fortalezas y oportunidades de la I.E.	
		Cuadro diagnóstico situacional	Participó de la revisión y validación del cuadro de diagnóstico situacional.	
	Propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizajes	Objetivos de gestión escolar	Participó de reuniones para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	
		Matriz de planificación de gestión escolar	Participó de las jornadas de reflexión para la elaboración de la matriz de planificación de gestión escolar centrada en los aprendizajes.	
	Acciones para el	Monitoreo del PEI	Desarrolló acciones curriculares para la implementación y	

	monitoreo y evaluación del PEI		actualización del PEI producto del trabajo colegiado. Participó en la construcción de la matriz de monitoreo y evaluación del PEI	
Cultura Organizacional	Supuestos inconscientes	Patrón de comportamiento	Expreso comentarios oportunos según el tema Respeto el reglamento de la I.E.	Siempre
		Ritos y creencias	Participo en las actividades cívicas para identificarme con la I.E. Me identifico con el ideario institucional.	Casi siempre
	Valores y creencias expuestas	Visión y misión institucional	Las metas establecidas responden a las expectativas educativas	Nunca
		Objetivos institucionales	Los objetivos institucionales responden a la filosofía de la I.E.	
		Filosofía organizacional	La comunidad educativa evidencia el espíritu de la visión y misión institucional	
	Elementos visibles	Percepción del grupo	Actúa de forma conjunta para la concreción de mestas educacionales institucionales	
		Pensamiento del grupo	Las discrepancias de ideas detienen nuestro interés por la I.E.	
		Actuación del grupo	Actúa en forma conjunta para la concreción de objetivos académicos	

5.5. HIPÓTESIS

El planeamiento del Proyecto Educativo Institucional se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Rinconada, 2018.

5.6. OBJETIVOS

5.6.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el planeamiento del Proyecto Educativo Institucional y la cultura organizacional en docentes en la Institución Educativa Rinconada, 2018.

5.6.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel de conocimiento sobre el planeamiento del PEI en los docentes de la Institución Educativa Rinconada.
- b) Describir el nivel de conocimiento sobre la cultura organizacional en los docentes en la Institución Educativa Rinconada.
- c) Establecer la relación de la identificación, análisis situacional, propuesta de gestión escolar y acciones de monitoreo y evaluación del PEI y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa Rinconada.
- d) Establecer la relación de los supuestos inconscientes, valores y creencias y elementos visibles con el conocimiento del PEI de los docentes de la Institución Educativa Rinconada.

6. METODOLOGÍA DE TRABAJO

6.1 Tipo y Diseño de Investigación

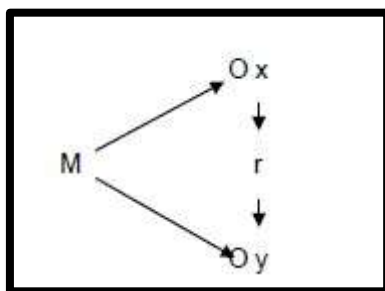
6.1.1 Tipo de investigación

Según Hernández (2015): “la investigación es de tipo descriptivo-correlacional, ya que tratan de determinar el grado de relación existente entre dos o más variables y permiten indagar hasta qué punto los cambios de una variable dependen de los cambios de otras”. (p. 80).

6.1.2 Diseño de investigación.

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló, ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, 2015, p.151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M : Muestra

Ox : Proyecto Educativo Institucional

Oy : Cultura organizacional)

r : Indica la relación entre las variables estudiadas.

6.2 Población

La población del presente trabajo de investigación estará constituida por 37 docentes de la Institución Educativa Rinconada.

Docentes	Docentes		Total
	Hombre	Mujer	
Primaria	11	4	15
Secundaria	13	9	22
Total	24	13	37

6.3 Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1 Técnicas de investigación

Encuesta: “Este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias”. Según Hernández de Canales et al. (2004, p.163)

“La encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Hernández, 2015, pp. 256-257).

La técnica utilizada fue la encuesta que consistió en recopilar la información en la población de estudio.

6.3.2 Instrumentos de investigación

El Cuestionario aplicado para cada variable de estudio.

Características:

Contempla una Escala de tipo Likert que mide la percepción del encuestado respecto a un fenómeno o variable. Se diseña mediante afirmaciones que son reactivos sobre el cual responderá el docente-encuestado de la siguiente manera:

- 1 Nunca
- 2 A veces
- 3 Casi siempre
- 4 Siempre

Calificación:

Cada respuesta está valorada del 0 al 5. Siendo la pauta de calificación por dimensión. De la siguiente manera:

Nivel	Calificación
ALTO	16-20
MEDIO	12-15
BAJO	08-12

Por consiguiente, en relación a la variable PEI este instrumento contiene 11 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: 3 ítems de identificación, 5 ítems de análisis situacional, 2 ítems de propuesta de gestión escolar centrada en los aprendizajes y 1 ítems para acciones de implementación del PEI.

Este instrumento es para marcar de manera objetiva según la siguiente escala de Likert:

1. Nunca
2. A veces
3. Casi Siempre
4. Siempre

En relación a la variable: Cultura organizacional, el cuestionario contiene 10 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: 4 ítems de supuestos inconscientes, 3 ítems de valores y creencias expuestas, y 3 ítems asociados a los elementos visibles. Del mismo modo, se manejará la misma escala de Likert:

1. Nunca
2. A veces
3. Casi Siempre
4. Siempre

Validez de los instrumentos:

Hernández (2015, p. 201) sostiene que: “[...] se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”.

La presente investigación optará por la validez de contenido para la validación de los instrumentos. La validación de contenido se llevó a cabo por medio de la consulta a expertos.

Al respecto, Hernández (2015) sostiene que: Otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos o face validity, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido, y de hecho, se consideró por muchos años como parte de esta (p. 204).

Teniendo en cuenta que con estos instrumentos de recolección de datos debe obtener dos propiedades esenciales: validez y confiabilidad.

Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. “La validez es como el grado de precisión con el que el test utilizado mide realmente lo que está destinado medir” (Hernández, et al, 2010, p. 301).

Confiabilidad del instrumento:

Con respecto a la confiabilidad se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Según, Hernández (2015):

El método de confiabilidad más utilizado en psicometría es el Alfa de Cronbach. Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que

sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes (p. 345).

6.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22.

Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones según variables de estudios.

7. RESULTADOS

7.1 Presentación de resultados

En el trabajo de investigación titulado “Planeamiento del Proyecto Educativo Institucional y cultura organizacional en docentes de la I.E. Rinconada, 2018; se empleó la estadística descriptiva e inferencial como técnica.

Los instrumentos que nos permitió la recolección de información es el cuestionario con escala de tipo Likert que mide la percepción del encuestado respecto a un fenómeno o variable; la que fue administrado a una población muestral de 28 docentes.

Estas técnicas e instrumentos nos permiten dar a conocer los siguientes datos obtenidos mediante el paquete estadístico SPSS versión 22 y Excel:

7.2 Análisis y descripción de resultados

Tabla1

Nivel de cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Rinconada

<u>Nivel de cultura organización</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
BAJO	0	0
REGULAR	0	0
BUENA	8	28,6
EXCELENTE	20	71,4
Total	28	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario sobre cultura organizacional

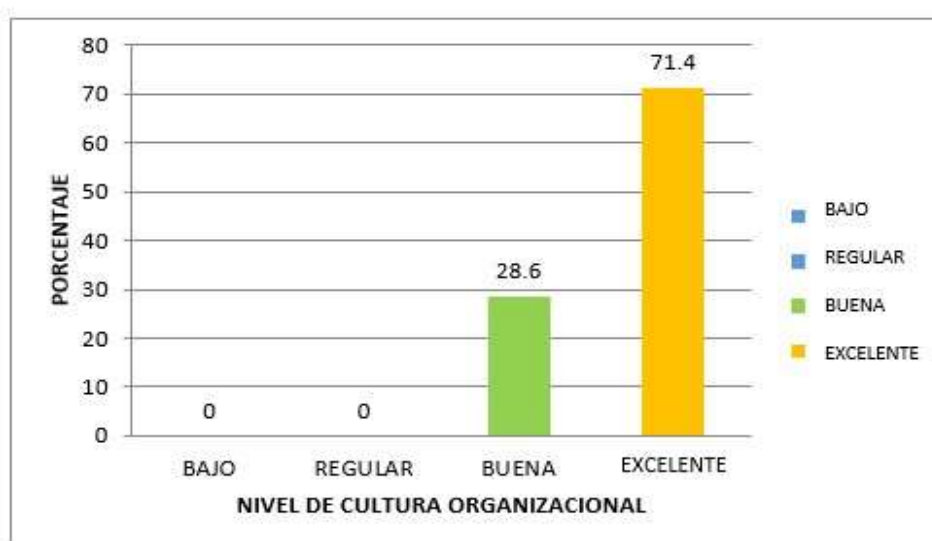


Figura: Nivel de cultura organizacional

Fuente. Tabla 1

Nivel de cultura organizacional de 28 docentes de la Institución Educativa Rinconada.

En lo que respecta al nivel de cultura organizacional de docentes de la I.E. Rinconada, se observan en la tabla y figura 1 que un 71,4% se ubican en el nivel excelente y un 28,6% en el nivel bueno; concentrándose en el nivel excelente el mayor porcentaje.

Tabla 2

Nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional en docentes de la Institución Educativa Rinconada

Nivel de conocimiento del PEI	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0
REGULAR	3	10,7
BUENA	11	39,3
EXCELENTE	14	50,0
Total	28	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario sobre Nivel de conocimiento del PEI

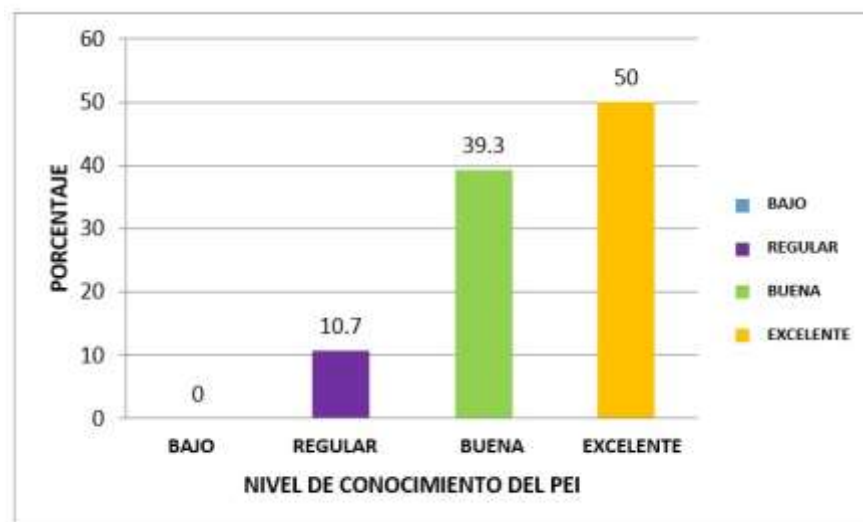


Figura: Nivel de Conocimiento sobre Proyecto Educativo nacional

Fuente. Tabla 2

En la tabla y figura 2 se perciben el nivel de conocimiento sobre el Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa Rinconada que tienen los docentes.

En lo que respecta al nivel de *conocimiento sobre el Proyecto Educativo Institucional* de la I.E. Rinconada, se observan que un 50% se ubican en el nivel excelente, un 39,3% en el nivel bueno y un 10,7% en el nivel regular; concentrándose entre el nivel bueno y excelente el mayor porcentaje.

Tabla 3

Nivel de Cultura organizacional en su dimensión supuestos inconscientes

Nivel de Supuestos inconscientes	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0
REGULAR	0	0
BUENA	10	35,7
EXCELENTE	18	64,3
Total	28	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario sobre cultura organizacional

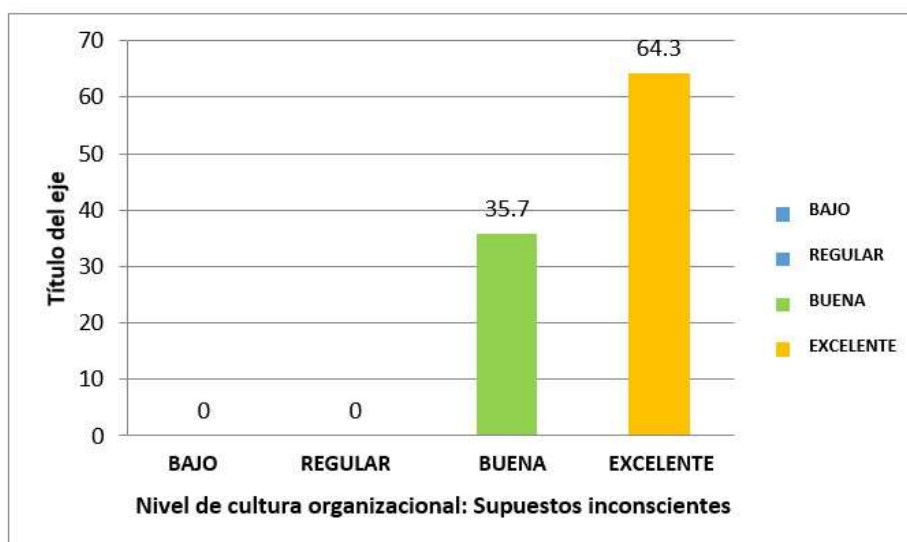


Figura: Nivel de Cultura organizacional en Supuestos inconscientes

Fuente. Tabla 3

Nivel de cultura organizacional de la dimensión supuestos inconscientes de la Institución Educativa Rinconada.

En lo que respecta al nivel de cultura organizacional de la dimensión supuestos inconscientes de la I.E. Rinconada, se observan en la tabla y figura 3 que un 64,3% se ubican en el nivel excelente y un 35,7% en el nivel bueno; concentrándose en el nivel excelente el mayor porcentaje.

Tabla 4

Nivel de Cultura organizacional en su dimensión valores y creencias

Nivel de valores y creencias	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0
REGULAR	2	7,1
BUENA	14	50,0
EXCELENTE	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario sobre cultura organizacional



Figura: Nivel de Cultura organizacional en Valores y creencias

Fuente. Tabla 4

Nivel de cultura organizacional de la dimensión valores y creencias de la Institución Educativa Rinconada.

En lo que respecta al nivel de cultura organizacional de la dimensión valores y creencias de la I.E. Rinconada, se observan en la tabla 4 y figura 4 que un 42,9% se ubican en el nivel excelente, un 50% en el nivel bueno y el 7,1% en el nivel regular; concentrándose en el nivel bueno el mayor porcentaje.

Tabla 5

Nivel de Cultura organizacional en su dimensión elementos visibles

Nivel en elementos visibles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0
REGULAR	1	3,6
BUENA	8	28,6
EXCELENTE	19	67,9
Total	28	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario sobre cultura organizacional

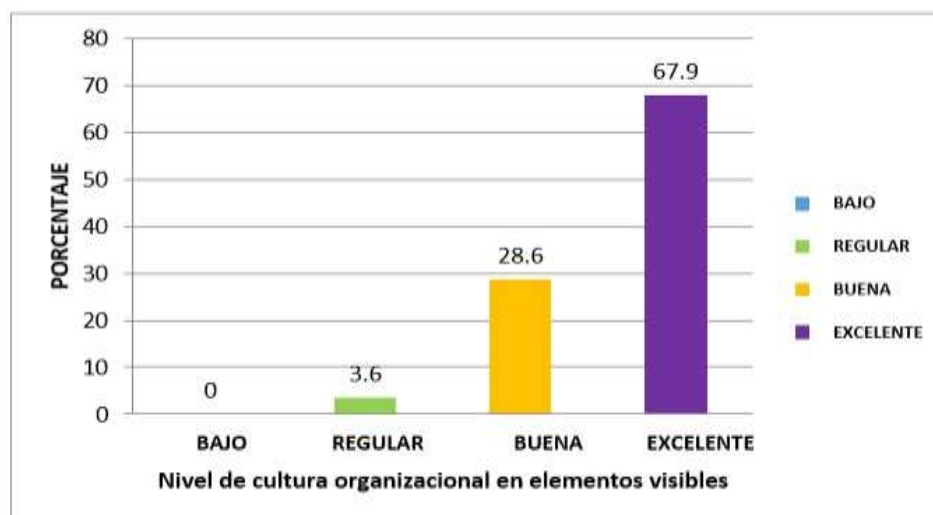


Figura: Nivel de Cultura organizacional en Elementos visibles

Fuente. Tabla 5

Nivel de cultura organizacional de la dimensión elementos visibles de la Institución Educativa Rinconada.

En lo que respecta al nivel de cultura organizacional de la dimensión elementos visibles de la I.E. Rinconada, se observan en la tabla y figura 5 que un 67,9% se ubican en el nivel excelente, un 28,6% en el nivel bueno y el 3,6% en el nivel regular; concentrándose en el nivel excelente el mayor porcentaje.

7.3 Prueba de hipótesis

Tabla 6

Relación entre el nivel de la Cultura organizacional y el conocimiento del PEI

			NIVEL DE CULTURA ORGANICA	NIVEL DE CONOCIMIENTO LA
Rho de	NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,002
Spearman	ACIONAL	N	28	28
	NIVEL DE CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	28	28

**.

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

Fuente: Tabla 1 y 2

En la tabla 6, los resultados obtenidos con respecto a la relación entre el Proyecto Educativo Institucional y la Cultura Organizacional en la Institución Educativa Rinconada; para ello se empleó la técnica estadística no paramétrica de Spearman donde se obtuvo una significancia bilateral de 0.002 que es $<$ a 0.05 y además, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.569 es decir, que si existe relación moderada entre las dos variables.

Tabla 7

Relación entre la Cultura organizacional: Supuestos inconscientes y el conocimiento del PEI

			Supuestos inconscientes	Nivel de conocimiento de PEI
Rho de	Supuestos	Coefficiente de correlación	1,000	,777**
	inconscientes	Sig. (bilateral)	.	,000

	N	28	28
	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
Nivel de conocimiento del PEI	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	28	28

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

Fuente: Tabla 1 y 2

En la tabla 7, los resultados obtenidos con respecto a la relación entre la Cultura organizacional de la dimensión supuestos inconscientes y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional en la Institución Educativa Rinconada; para ello se empleó la técnica estadística no paramétrica de Spearman, donde se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 que es $<$ a 0.05 y además, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.777 es decir, que si existe relación alta entre la dimensión supuestos inconscientes y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa Rinconada .

Tabla 8

Relación entre la Cultura organizacional: Creencias y valores y el conocimiento del PEI

		Valores y creencias	Nivel de conocimiento del PEI
	Coefficiente de correlación	1,000	,509**
	Sig. (bilateral)	.	,006
Rho de Spearman	N	28	28
	Coefficiente de correlación	,509**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	.
	N	28	28

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

Fuente: Tabla 1 y 2

En la tabla 8, los resultados obtenidos con respecto a la relación entre la Cultura organizacional de la dimensión creencias y valores y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional en la Institución Educativa Rinconada; para ello se empleó la técnica estadística no paramétrica de Spearman, donde se obtuvo una

significancia bilateral de 0.006 que es $<$ a 0.05 y además, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.509 es decir, que si existe relación significativa entre la dimensión creencia y valores y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa Rinconada .

Tabla 9

Relación entre la Cultura organizacional: Elementos visibles y el conocimiento del PEI

		Elementos visibles	Nivel de conocimiento del PEI
	Elementos visibles	1,000	,624**
Rho de	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	28	28
Spearman	Nivel de conocimiento del PEI	,624**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	28	28

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

Fuente: Tabla 1 y 2

En la tabla 7, los resultados obtenidos con respecto a la relación entre la Cultura organizacional de la dimensión elementos visibles y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional en la Institución Educativa Rinconada; para ello se empleó la técnica estadística no paramétrica de Spearman, donde se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 que es $<$ a 0.05 y además, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.624 es decir, que si existe relación significativa entre la dimensión elementos visibles y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa Rinconada

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La relación entre el conocimiento sobre Proyecto Educativo Institucional y la Cultura Organizacional en la Institución Educativa Rinconada es de significancia moderada al obtener una significancia bilateral de 0.002 que es $<$ a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.569; es decir que los docentes con una cultura organizacional fuerte la implementación, organización y ejecución de las actividades del Proyecto Educativo Institucional garantiza el logro de los objetivos estratégicos con un control y evaluación pertinente y oportuna.

Estos resultados son semejantes a los encontrados por Cárdenas (2008) donde sus resultados revelaron que existe relación significativa positiva entre la aplicación del PEI y las dimensiones de gestión institucional, liderazgo, evaluación de la gestión del clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente en opinión de la comunidad educativa. Asimismo, Maceta (2017) en su investigación “El Proyecto Educativo Institucional y su relación con el desempeño docente de la IE N° 162 San José Obrero, San Juan de Lurigancho en el año 2013” demostró que el Proyecto Educativo institucional se relaciona significativamente con la variable desempeño docente en estudio.

Ruiz (2014), en el siguiente trabajo de investigación titulada “Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope–2014, manifiesta que si mejora la cultura organizacional también sucede lo mismo con la gestión educativa de la UGEL de Ascope, coincide con los resultados obtenidos y las conclusiones son muy similares sin embargo siempre hay aspectos por mejorar en la cultura organizacional por ser dinámica, cambiante y compleja la convivencia social.

Los líderes deben elaborar su proyecto educativo institucional de forma participativa y consensuada en espacios de reflexión y acción, teniendo en cuenta la historia de la Institución y su filosofía, es el primer paso trascendental de generar una cultura organizacional de mística por el trabajo, de amor por su institución, de respeto y una auténtica democracia participativa de los actores principales de la

comunidad educativa comprometidos por el logro de los objetivos estratégicos del proyecto educativo institucional.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

- El nivel de conocimiento sobre la cultura organizacional de la Institución Educativa Rinconada por los docentes es: un 71,4% se ubican en el nivel excelente y un 28,6% en el nivel bueno; concentrándose en el nivel excelente el mayor porcentaje el cual se convierte en un factor para contribuir significativamente en la resolución de problemas de adaptación externa e integración interna.
- El nivel de conocimiento sobre el Proyecto Educativo Institucional de la I.E. Rinconada por los docentes es: un 50% se ubican en el nivel excelente, un 39,3% en el nivel bueno y un 10,7% en el nivel regular; concentrándose entre el nivel bueno y excelente el mayor porcentaje que garantiza un trabajo sostenido de la comunidad educativa y el logro de los objetivos estratégicos planteados en el Proyecto Educativo Institucional.
- El nivel de cultura organizacional en su dimensión supuestos inconscientes de docentes de la I.E. Rinconada: un 64,3% se ubican en el nivel excelente y un 35,7% en el nivel bueno; concentrándose en el nivel excelente el mayor porcentaje, donde los docentes percibe, piensa, siente y actúa cuando su institución crece y se desarrolla.
- El nivel de cultura organizacional en su dimensión valores y creencias de docentes de la I.E. Rinconada: un 42,9% se ubican en el nivel excelente, un 50% en el nivel bueno y el 7,1% en el nivel regular respecto a su comportamiento con la comunidad educativa
- El nivel de cultura organizacional en su dimensión elementos visibles de docentes de la I.E. Rinconada es: un 67,9% se ubican en el nivel excelente,

un 28,6% en el nivel bueno y el 3,6% en el nivel regular, sus instalaciones, equipamiento, organización entre otros aspectos relevantes y comportamiento ante la comunidad educativa.

- La relación entre el conocimiento sobre Proyecto Educativo Institucional y la Cultura Organizacional en la Institución Educativa Rinconada es significativa moderada al obtener una significancia bilateral de 0.002 que es $<$ a 0.05 y además, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.569, es importante señalar que una institución se desarrolla sostenidamente teniendo un proyecto educativo institucional con una cultura organizacional fuerte.
- La relación entre la Cultura organizacional en su dimensión supuestos inconscientes y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional en la Institución es significativa y alta al obtener un nivel de significancia bilateral de 0.000 que es $<$ a 0.05 y además, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.777 con una relación alta es fundamental la acción de los docentes que percibe, piensa, siente y actúa cuando su institución crece y se desarrolla.
- La relación entre la Cultura organizacional en su dimensión creencias y valores y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional es significativa y moderada al obtener una significancia bilateral de 0.006 que es $<$ a 0.05 y además, se obtiene un coeficiente de correlación de 0.509, siendo una relación regular, entonces el comportamiento de los docente debe mejorar con una mejor practica de valores y sus creencias con la comunidad educativa.
- La relación entre la Cultura organizacional de la dimensión elementos visibles y el nivel de conocimiento del Proyecto Educativo Institucional es significativa moderada porque se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 que es $<$ a 0.05 y además, se obtiene un coeficiente de correlación

de 0.624, siendo un poco más que regular sus instalaciones, equipamiento y el comportamiento de la comunidad educativa.

9.2 Recomendaciones

- Plantear planes estratégicos desde el Minedu para que se siga incrementando el nivel de cultura organizacional que se practican en la Institución educativa.
- Promover la difusión de normas consensuadas entre docentes, estudiantes y padres de familia (comunidad educativa rinconadina) con la finalidad de tener una visión y misión única entre los estamentos a partir de la formulación del PEI en todas las instituciones educativas.
- Socializar investigaciones a nivel de Fórum y/o eventos académicos por parte de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Pedro (teniendo como poblaciones a estudiantes y padres de familia) para contrastarlo con lo que se visualiza en los docentes con respecto al nivel de cultura organizacional y conocimiento del PEI.

10. AGRADECIMIENTOS

A Dios por bendecirme y guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A los docentes de la Sección de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades, por haber compartido sus conocimientos a lo largo del programa de estudios de Maestría en Educación y en particular, al maestro Boris Villanque Alegre por su clarividencia científica en la concreción del presente trabajo.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M.; Torres, P.; Villafán, J. (2008). *Planeación estratégica y desarrollo organizacional en instituciones educativas*. Madrid: Revista Iberoamericana de Educación.
- Blanca S., (Ed). (2002). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association*. (2.^a ed.). (S.R. Peña, trad.). México D.F.: El Manual Moderno (trabajo original publicado en 2001).
- Canales Aguilar, S. (2013). *Influencia de la cultura organizacional y la gestión educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). [Acceso el 9 de diciembre de 2018].
- Cárdenas Nuñez, E. A. (2015). *La influencia del proyecto educativo institucional en la gestión institucional del Instituto Superior Público "Filiberto García Cuéllar" de la localidad de Coracora-Ayacucho 2008.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). [Acceso el 4 de mayo de 2018].
- Chávez Chota, E. (2017). *Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017.* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). [Acceso el 7 de julio de 2018].
- Chievanato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Delgado Cruzado, M. K., & Seminario Ortiz, H. D. (2016). *Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial: Un enfoque correlacional*. (Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte). [Acceso el 5 de junio de 2018]

- Denison, R. (2007). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Madrid: Denison Consulting.
- Díaz, H. (2009). *La programación de objetivos y estrategias del PEI*. Recuperado de [Acceso el 2 de julio de 2018]: http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2009/09/27/la_programacion_de_objetivos_y/
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2015). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Madrid: Mc Graw Hill.
- Lay, E. (2012). *Implicancias de la cultura organizacional en la sostenibilidad de una organización de la sociedad civil, una aproximación desde el caso de la asociación cultural arena y esteras*. Madrid: Octaedro.
- León Blas, A. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la Institución Educativa N° 5170 – Perú – Italia – Distrito De Puente Piedra – 2012*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). [Acceso el 27 de octubre de 2018].
- León Orozco, J. (2012). *Proyecto Educativo Institucional y logro de resultados en una Institución Educativa Pública Del Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). [Acceso el 3 julio de 2018].
- Lino Durand, L. M. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). [Acceso el 30 de marzo de 2018]
- Maceta Porras, C. B. (2017). *El Proyecto Educativo Institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N°162 San José Obrero”, Distrito de San Juan de Lurigancho en el Año 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). [Acceso el 2 de abril de 2018]

- Minedu (2017). *Guía para implementar y formular el Proyecto Educativo Institucional*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pei/pdf>. [Fecha de consulta: 4 julio de 2017]
- Minedu (2012). *Ley General de Educación y su Reglamento N° 28044*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-28044/ds-011-2012-24-11-2017.pdf> [Fecha de consulta: 6 de octubre de 2018]
- Ritteer, M. (2008). *Cultura organizacional: gestión y comunicación*. Buenos Aires: La crujia ediciones.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ruiz Gonzáles, C. (2014). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope–2014* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo). [Acceso el 29 de setiembre de 2018].
- Segovia Quin, R. (2014) *La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey- San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). [Acceso el 9 de agosto de 2018]
- Schein, E. (2012). *La cultura organizacional y tareas gerenciales del director*. Venezuela: Universidad de Zulia
- Sovero, F. (2007). *Proyecto de Desarrollo Institucional de un Centro Educativo*. (3^a ed). Lima: Abedul.
- Villalba Porras, P. (2014). *La Cultura Organizacional como variable estratégica para el cambio empresarial: Caso Óptica los Andes Cía. Ltda*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). [Acceso el 4 noviembre de 2018].

12. ANEXOS.

12.1 Instrumentos

Cuestionario N° 01

Dirigida al personal docente de la I.E. Rinconada sobre el planeamiento del PEI

Propósito:

El presente cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo recopilar información sobre la relación entre el planeamiento del PEI y la cultura organizacional de los docentes a fin de identificar debilidades y proponer alternativas de mejora.

Instrucción:

Marque con una “X” (entre los paréntesis) según la escala asignada

Sexo: Masculino () Femenino ()

Escala			
1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4
IDENTIFICACIÓN					
1	Tiene conocimiento sobre la filosofía institucional.				
2	Participó en la elaboración del PEI (a nivel de comisión o aportes en asamblea).				
3	Su quehacer profesional está relacionado a los principios e ideario de la I.E.				

ANÁLISIS SITUACIONAL					
4	Brindó información del progreso anual de los aprendizajes de sus estudiantes para la elaboración del PEI.				
5	Brindó información sobre dificultades de retención anual e interanual de estudiantes para la elaboración del PEI.				
6	Brindó información acerca de las debilidades y amenazas de la I.E.				
7	Brindó información acerca de las fortalezas y oportunidades de la I.E.				
8	Participó de la revisión y validación del cuadro de diagnóstico situacional.				
PROPUESTA DE GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EM LOS APRENDIZAJES					
9	Participó de reuniones para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.				
10	Participó de las jornadas de reflexión para la elaboración de la matriz de planificación de gestión escolar centrada en los aprendizajes.				
ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PEI					
11	Desarrolló acciones curriculares para la implementación y actualización del PEI producto del trabajo colegiado.				

¡Gracias por la objetividad de sus respuestas!

Cuestionario N° 02

Dirigida al personal docente de la I.E. N° Rinconada sobre Cultura Organizacional

Propósito:

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario trata sobre cultura organizacional, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en la I.E. Rinconada y buscar alternativas de solución.

Instrucción:

Marque con una “X” (entre los paréntesis) según la escala asignada

Sexo: Masculino () Femenino ()

Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Escala			
1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítemes	1	2	3	4
SUPUESTOS INCONSCIENTES					
1	Expreso comentarios oportunos según el tema.				
2	Respeto el reglamento de la I.E.				
3	Participo en las actividades cívicas para identificarme con la I.E.				

4	Me identifico con el ideario institucional.				
VALORES Y CREENCIAS EXPUESTAS					
5	Las metas establecidas responden a las expectativas educativas.				
6	Los objetivos institucionales responden a la filosofía de la I.E.				
7	La comunidad educativa evidencia el espíritu de la visión y misión institucional				
ELEMENTOS VISIBLES					
8	Actúa de forma conjunta para la concreción de metas educacionales institucionales.				
9	Las discrepancias de ideas detienen nuestro interés por la I.E.				
10	Actúa en forma conjunta para la concreción de objetivos académicos.				

¡Gracias por la objetividad de sus respuestas!

12.2 Matriz de consistencia lógica

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: “PLANEAMIENTO DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I. E.

RINCONADA, 2018”

AUTOR: Bach. ALVARADO MOORE, Hilda Ercilia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre el planeamiento del PEI y su relación con la cultura organizacional en docentes de la IE Rinconada, 2018?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el planeamiento del PEI y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Rinconada, 2018.	General: El planeamiento del proyecto educativo institucional se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Rinconada, 2018.	Variable Independiente: Proyecto Educativo Institucional	Identificación
				Análisis situacional
				Propuesta de la gestión escolar centrada en los aprendizajes
	Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de conocimiento sobre el planeamiento del PEI en los docentes de la Institución Educativa Rinconada. • Describir el nivel de conocimiento sobre la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Rinconada. • Establecer la relación de la identificación, análisis situacional, propuesta de gestión escolar y acciones de implementación del PEI con la cultura organizacional en los docentes de la IE Rinconada. • Establecer la relación de los supuestos inconscientes, valores y creencias y elementos visibles con el conocimiento del PEI en los docentes de la IE Rinconada. 	Variable Dependiente: Cultura Organizacional	Acciones para la implementación del PEI	
			Supuestos inconscientes	
			Valores y creencias expuestas	
Elementos visibles				

10.3. Matriz de coherencia metodológica

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TÍTULO: “PLANEAMIENTO DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA I. E. RINCONADA, 2018”

AUTOR: Bach. ALVARADO MOORE, Hilda Ercilia

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
VI: Proyecto Educativo Institucional	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional	POBLACIÓN MUESTRAL: Constituida por 37 docentes de la Institución Educativa Rinconada. Distribuidos de la siguiente manera: - 22 docentes del nivel secundario - 15 docentes del nivel primario	Técnica: <ul style="list-style-type: none"> Encuesta 	Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22.
VD: Cultura organizacional docente	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló, ni se sometió a prueba las variables de estudio.	Instrumento: <ul style="list-style-type: none"> Cuestionarios: para cada variable de estudio (proyecto educativo institucional y cultura organizacional). 	Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones según variables de estudios.

10.5. Instrumento para validación por juicio de experto

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

N°	INDICADOR	ÍTEMS		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								O B S E R V A C I Ó N
				A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
ANÁLISIS SITUACIONAL												
01	Información de la IE	Brindó información del progreso anual de los aprendizajes de sus estudiantes para la elaboración del PEI.	SIEMPRE	X		X		X		X		
02	Visión compartida	Brindó información sobre dificultades de retención anual e interanual de estudiantes para la elaboración del PEI.	CASI SIEMPRE	X		X		X		X		
03	Principios de la educación	Brindó información acerca de las debilidades y fortalezas de la Institución Educativa Rinconada	A VECES	X		X		X		X		
04	Comunicación horizontal	Brindó información acerca de las amenazas y oportunidades de la Institución Educativa Rinconada	NUNCA	X		X		X		X		
05	Participa em validación del diagnóstico	Participó de la revisión y validación del cuadro de diagnóstico situacional.		X		X		X		X		
IDENTIFICACION												
06	Filosofía institucional	Tiene conocimiento sobre la misión, visión, valores y principios	SIEMPRE	X		X		X		X		
07	Funcionamiento de la IE	Participó en la elaboración del PEI (a nivel de comisión o aportes en asamblea).	CASI SIEMPRE	X		X		X		X		
08	Vinculación con el entorno de la IE.	Su quehacer profesional está relacionado a los principios e ideario de la I.E.	A VECES	X		X		X		X		
09	Cuadro diagnóstico situacional	Participo en evaluar y elaborar un plan de mejora del Proyecto Educativo Institucional.	NUNCA	X		X		X		X		
PROPUESTA DE GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES												

10	Objetivos de gestión escolar	Participó de reuniones para la elaboración de los instrumentos de gestión escolar.	SIEMPRE	X		X		X		X		
11	Matriz de planificación de gestión escolar	Participó de las jornadas de reflexión para la elaboración de la matriz de planificación de gestión escolar centrada en los aprendizajes.	CASI	X		X		X		X		
			A VECES	X		X		X		X		
			NUNCA									
		ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PEI										
12	Colabora en la construcción de objetivos	Participó en la formulación de los objetivos estratégicos.	SIEMPRE	X		X		X		X		
13	Participación de los docentes en actualización	Desarrolló acciones curriculares para la implementación y actualización del PEI producto del trabajo colegiado.	CASI	X		X		X		X		
14	Monitoreo del PEI	Participó en la elaboración de acciones de monitoreo y evaluación	SIEMPRE	X		X		X		X		
15	Participa en evaluación del PEI	Participó de la revisión y validación de la propuesta del PEI.	A VECES	X		X		X		X		
			NUNCA	X		X		X		X		

CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	INDICADOR	ÍTEMES		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								O B S E R V A C I Ó N
				A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SUPUESTOS INCONSCIENTES												
01	Patrón de comportamiento	Expreso comentarios oportunos según el tema.	SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA	X		X		X		X		
02	Prácticas de respeto	Respeto el reglamento de la I.E.		X		X		X		X		
03	Identidad institucional	Participo en las actividades cívicas para identificarme con la I.E.		X		X		X		X		
04	Identidad institucional	Me identifico con el ideario institucional.		X		X		X		X		
05	Trabajo en equipo	La institución educativa promueve el trabajo en equipo		X		X		X		X		
06	Participa en la solución de conflictos	Participa en la resolución de problemas que atentan contra la institución educativa.		X		X		X		X		
07	Dominio de actividades curriculares y extracurriculares	Demuestra Ud. seguridad personal en sus actividades curriculares y extracurriculares		X		X		X		X		
08	Contribuye en el buen clima institucional	Vela Ud. por la imagen y clima institucional de su institución educativa		X		X		X		X		
09	Autonomía profesional en sus prácticas pedagógicas	Maneja Ud. autonomía en el desarrollo de sus actividades curriculares y extracurriculares		X		X		X		X		

10	Manejo de relaciones interpersonales	Existen discrepancias entre el director y la comunidad educativa		X		X		X		X		
11	Manejo de relaciones interpersonales	Existe división de profesores en grupos		X		X		X		X		
12	Comunicación fluida y horizontal	Existe comunicación empática en la institución educativa		X		X		X		X		
VALORES Y CREENCIAS EXPUESTAS												
13	Visión y misión institucional	Las metas establecidas responden a las expectativas educativas.	SIEMPRE	X		X		X		X		
14	Objetivos institucionales	Los objetivos institucionales responden a la filosofía de la I.E.	CASI SIEMPRE	X		X		X		X		
15	Filosofía organizacional	La comunidad educativa evidencia el espíritu de la visión y misión institucional	A VECES	X		X		X		X		
16	Promoción equidad de género	En la institución educativa se promueve la equidad de género	NUNCA	X		X		X		X		
17	Actualización de instrumentos de gestión	Se evalúa con frecuencia las normas y reglamentos de la I.E.		X		X		X		X		
18	Políticas de motivación	En la I.E. se felicita a los profesores más destacados		X		X		X		X		
ELEMENTOS VISIBLES												
19	Percepción del grupo	Actúa de forma conjunta para la concreción de metas educacionales institucionales.	SIEMPRE	X		X		X		X		
20	Pensamiento del grupo	Las discrepancias de ideas detienen nuestro interés por la I.E.	CASI SIEMPRE	X		X		X		X		
21	Actuación del grupo	Actúa en forma conjunta para la concreción de objetivos académicos.	A VECES	X		X		X		X		
22	Mecanismos de diálogo	En la I.E. existen instancias de diálogo que favorecen el clima institucional armónico	NUNCA	X		X		X		X		
23	Condiciones laborales	Las labores educativas se desarrollan en un clima de armonía, respeto y comunicación constante.		X		X		X		X		

24	Practica de comunicación horizontal cotidiana y	En la actividad laboral la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones			X		X		X		X		
25	Sentido de pertinencia	Siento sentido de pertenencia con la institución educativa			X		X		X		X		
26	Toma de decisiones en equipos de trabajo.	El director toma en cuenta las apreciaciones de los docentes en la toma de decisiones			X		X		X		X		

