



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Deontología y Cultura Organizacional en una Institución
Educativa Primaria de Ica.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Romero Díaz, Mirtha María.

ASESOR:

Dr. Aparcana Hernandez, José Carlos

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Página del Jurado



DRA CARRASCO BENDEZU, ANA MARIA
PRESIDENTE



DRA ORMEÑO ARGUEDAS, DIANA ROCIO
SECRETARIO



DR APARCANA HERNANDEZ, JOSE CARLOS
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres y mi hijo por ser la fuerza que me impulsa a seguir superándome cada día y ser mejor persona y mejor profesional.

Mirtha María

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme esta nueva oportunidad y valentía para enfrentar la vida a diaria.

Al doctor César Acuña, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo por brindar la oportunidad de continuar estudios de post grado, y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación.

Al Dr. José Carlos Aparcana Hernández por su alta competencia profesional a través de orientaciones pertinentes y oportunas en la elaboración del trabajo de investigación.

A los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, por participar en el desarrollo de los instrumentos de investigación.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Deontología y Cultura Organizacional en una Institución Educativa Primaria de Ica”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos por la casa de estudios pongo a su disposición la investigación.

La autora.

ÍNDICE

| | Pág. |
|------------------------------------|------|
| CARÁTULA | |
| PÁGINAS PRELIMINARES | |
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1. Realidad problemática | 11 |
| 1.2. Trabajos previos | 14 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 22 |
| 1.4. Formulación del problema | 37 |
| 1.5. Justificación del estudio | 38 |
| 1.6. Hipótesis | 38 |
| 1.7. Objetivos | 39 |
| II. MÉTODO | 41 |
| 2.1. Diseño de investigación | 41 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 41 |
| 2.3. Población y muestra | 44 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos | 44 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 47 |
| 2.6. Aspectos éticos | 48 |
| III. RESULTADOS | 49 |
| IV. DISCUSIÓN | 68 |
| V. CONCLUSIONES | 75 |
| VI. RECOMENDACIONES | 78 |

| | |
|---|-----|
| VII. REFERENCIAS | 79 |
| ANEXOS | 84 |
| Validez de los instrumentos | 85 |
| Matriz de consistencia | 87 |
| Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio | 89 |
| Matriz del instrumento | 90 |
| Instrumentos | 93 |
| Confiabilidad | 97 |
| Data de los resultados | 101 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito Determinar la relación entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.

El presente estudio es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, se consideró una población de 32 docentes del nivel primaria de la Institución Educativa “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña. Se consideró para la muestra igual número que la población, empleando el muestreo por no probabilístico de tipo censal. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y sus instrumentos el cuestionario sobre deontología y cultura organizacional.

Los resultados de la investigación reflejan un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,827$ que demuestra a un alto nivel de deontología le corresponde un buen nivel de cultura organizacional; a un bajo nivel de deontología le corresponde un deficiente nivel de cultura organizacional.

Palabras Clave: Deontología, cultura organizacional.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between deontology and organizational culture in the Elementary School Educational Institution No. 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguíña, 2016.

The present study is of a non - experimental type with descriptive correlational design, a population of 32 teachers of the primary level of the Educational Institution "Micaela Bastidas Puyucahua" of the Tinguíña was considered. The sample was considered equal in number to the population, using non-probabilistic sampling of census type. For data collection, the questionnaire on ethics and organizational culture was applied to the survey technique and its instruments.

The results of the research reflect a Pearson correlation coefficient of $r = 0.827$ which shows that a high level of deontology corresponds to a good level of organizational culture; To a low level of deontology corresponds a deficient level of organizational culture.

Keywords: Deontology, organizational culture.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional los autores que enfatizan sus trabajos de investigaciones sobre ética profesional manifiestan la necesidad y la importancia que debe existir entre enseñar la ética en las universidades y la práctica profesional.

La ausencia de la enseñanza de una deontología profesional en la universidad, provoca que ésta se aprenda con el paso del tiempo, o que las percepciones y destrezas para conseguir conductas adecuadas dependan de la ética individual. (Pérez, M. 2004)

Es importante inculcar a los estudiantes que están en la universidad como parte de su enseñanza diaria el principio de la ética para que así cuando culmine ya que lo practiquen, realicen y apliquen ética cuando trabajen ya sea en la profesión y en lugar que se encuentren, se debe tomar en cuenta este principio como eje primordial para el desarrollo del estudiante que más adelante serán los profesionales que servirán a las personas y la sociedad.

Para Reynaldo, (s/f) una cultura organizacional firme y extensamente reconocida para los integrantes de la organización siempre será el motivo del éxito y lo mismo sucede con los trabajadores por eso que la cultura entonces contribuye o dificulta el cambio de una organización pero también hay que tener en cuenta la aprobación o el rechazo de los valores que pueden estimular o detener el cambio. (Reynaldo, s/f)

La cultura organizacional dentro de una organización siempre se presentará como alternativa para lograr el éxito de una organización pero se tienen que tener en cuenta la aceptación de los trabajadores ya que este cambio le puede ocasionar el rechazo o aceptación o negación lo que dificultará este gran cambio para la organización entonces el trabajo será que se logre la aceptación y la aplicación de algunos valores que contribuyan que a la organización avance de manera eficaz.

Para la Universidad Nacional Autónoma de México. (Pérez, M. 2004) En los países latinoamericanos las universidades tienen en sus asignaturas muchos contenidos éticos de manera muy peculiar. En la universidad Autónoma de Nuevo León de México se enseña el curso de ética del ejercicio profesional de manera ineludible con seis créditos así como el curso de legislación y normalización. En la Universidad Nacional Autónoma de México. (Pérez, M. 2004)

En el contexto nacional cada vez nos olvidamos más de que la persona que atendemos tiene un nombre y no es solo es un uniforme, numero o mochila; falta de respeto hacia los demás, realizamos el trabajo de forma individual y no contamos con el equipo. Cuantas veces hablamos de nuestros estudiantes sin el más mínimo reparo, o hacemos como si el padre que ha venido a la consulta no existiera o estuviera sordo. (Núñez, M. 2008)

A nivel nacional es cierto que la mayoría de los profesionales realizan su trabajo sin el mínimo respeto al individuo al cual asisten así como también se ha dado la situación en que tampoco les ofrece un buen trato y sin contar las veces que el trato no es el adecuado ya que actúan sin conciencia e ignorar la ética de profesionalismo dejando de lado el respeto y sobre todo de ser tolerante con los demás. Por eso que muchos olvidan de las necesidades de las personas y el por qué se formaron como supuestos profesionales, entonces se deberá afirmar que muchos de los profesionales no toman conciencia del ejercicio que realizan y sobre todo de su ética profesional.

Para (Pachao, Y. s/f) la cultura organizacional se da a conocer por lemas, tradiciones, costumbres y reglas y se refiere a los teorías psicopedagógicas del aprendizaje y la enseñanza. Siendo el componente que menos se observa dentro de la escuela y que en lo que todas las instituciones educativas debe generar cambios muy significativos. (Pachao, Y. s/f)

La cultura organizacional presenta una serie de componentes entre ellas las teorías sobre la enseñanza y el aprendizaje pero que lamentablemente no se observa en las instituciones así como tradiciones costumbres, etc. Por eso es

importante que se les enseñe a los estudiantes la importancia de la aplicación de los componentes y que tiene que causar efecto para generar cambios importantes en la institución.

En el contexto local se observa que en la Institución Educativa 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016. Algunos docentes en su accionar demuestran una inadecuada deontología o en todo caso rasgos que demuestran que hay que mejorar en la moral y en el deber profesional, a partir de la observación en la cual se ha podido identificar que existe comportamientos inadecuados relacionados a la obligación moral que muestra el docente con su labor ya que ponen por encima el contrato o nombramiento laboral que el compromiso con su función, también se identifica debilidades en la autonomía profesional demostrándose dubitativos al momento de tomar decisiones en el aula, otro de los aspectos observados se refiere al compromiso con la comunidad que muestran los docentes ya que no toman en cuenta las necesidades de la comunidad. En lo que refiere a la cultura organizacional se puede señalar que los docentes muestran un inadecuado compromiso con la institución lo cual no beneficia a los intereses de la organización, otro factor es que los integrantes de la comunidad educativa no se implican del todo con los valores y principios institucionales que son parte de la visión institucional, también se debe tener en cuenta que las instituciones van evolucionando de acuerdo a los cambios que se presentan en la sociedad por lo que sus integrantes deben estar disponibles a asumir los cambios, lo cual no se observa en los docentes de la institución, otro factor importante es que la institución y sus integrantes tengan claridad en la misión lo cual no se muestra con claridad en la institución los propósitos que esta busca lograr.

El análisis echo nos da a conocer las limitaciones que se tiene en relación a la deontología y la cultura organizacional por lo que se hace necesario realizar un diagnóstico de ambas variables y determinar si existe correlación Es por ello que se llevó a cabo el estudio titulado: Deontología y cultura organizacional en una institución educativa primaria de Ica.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional se encontraron los trabajos de Sánchez, M. (2010) Situación del área ética y deontología profesional en el proceso de formación académica de las carreras de la facultad de Psicología (universidad nacional de la plata). Argentina. Es de tipo descriptivo-exploratorio, y una muestra de 30 participantes. El instrumento es cuestionario semiestructurado. Teniendo como conclusión:

Es necesario resaltar que la sociedad se encuentra acentuado por una libreta moral inhabitual en la actualidad es importante la necesidad de brindar una formación de excelencia a nuestros profesionales que se forman .esta verdad merece la inclusión de la ética y la deontología profesional en la currícula de educación superior en donde se pude observar que todavía no se han incorporado.

La sociedad no tiene en cuenta entre sus hábitos la práctica de una buena moral ya que no se da hoy en día por eso es imprescindible que en los institutos y universidades donde se forman a los profesionales de las diferentes carreras se les formen adecuadamente e incorporando la ética profesional como curso indispensable para su formación y se debe insistir en que se debe incluir en el currículo ya que es un necesidad tanto para el futuro profesional como la sociedad quien será atendida por aquellos profesionales que hoy se encuentran en formación.

Ramírez (2010). Cultura organizacional y tareas gerenciales del director. Tesis para optar el grado de Magíster de la Universidad del Zulia; Maracaibo – Venezuela. Es de tipo no experimental, y una muestra de 42 docentes. El instrumento es cuestionario. Teniendo como conclusión: Los componentes de la cultura organizacional en las institución educativa básica del municipio N° 2 de Maracaibo, se puede observar que la ética, valores y liderazgo son los más resaltantes por los maestros sin embargo en su minoría se observó a la comunicación y la misión acentuando que la menor fue la visión de la organización.

En el trabajo de investigación se puede observar que en la institución del municipio se evidencia que hay mayor resalte en lo que son valores liderazgo y sobre todo que se cuenta con mayores cantidades de ética siendo estos los más sobresalientes la cual lo dan a conocer pero a diferencia se presenta menor expectativa en lo que se refiere a misión, visión y comunicación que existe en la organización que se realizó el trabajo e investigación dando como resultado final el mayor alcance en principios éticos.

Sánchez (2010) Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato. Tesis para optar el grado de Doctor de la Universidad Autónoma de Querétaro; Santiago de Querétaro. La investigación es cuantitativa; para la recolección de datos se aplicó cuestionarios. El tesista señala las siguientes conclusiones: las instituciones que brindan el servicio de educación superior son un beneficio para la sociedad ya que con ellos están el compromiso de nuestra descendencia y la adquisición de conocimientos así como la trascendencia de la cultura ya que son ingredientes necesarios para crecimiento del país por eso es que se enmarca su importancia en la que la sociedad donde el conocimiento es lo más importante como base del desarrollo de la sociedad y de su economía del país ya que está determinado la semejanza entre innovación, conocimiento y desarrollo económico de un país.

Menciona que las instituciones de educación superior brindan un beneficio para la sociedad y con ellos también están la gran responsabilidad de las generaciones y con ellos cada conocimiento que se les brinda a los profesionales transformándose en lo primordial para la transmisión de cultura y conocimiento lo que es fundamental para el crecimiento de nuestro país, resaltando la primacía de ir de la mano del conocimiento con innovación ya que estos son agentes imprimantes para que a un país se les permita su crecimiento y su desarrollo entonces se pudo resumir que todo las instituciones tienen la ardua tarea de formar adecuadamente a los futuros profesionales brindándoles conocimientos que le permitan involucrarse con la realidad de nuestro país y que va de la mano con su cultura así como los avances tecnológicos que se están dando en la actualidad.

García, A. (2015) Deontología policial y derecho. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid. La investigación es descriptiva; para la recolección de datos se aplicó cuestionarios. El tesis señala las siguientes conclusiones: Tal y como ocurre en la vida terrena donde todo pasa, también esta aventura llega a su fin. Y aun así nos sigue resultando extraño comprobar cómo lo que parecía iba a ser algo pedregoso, ha podido ser desmigado de tal forma que cualquiera que no pertenezca a la familia de la Policía Nacional puede ya saborear su deontología. Quizás la causa de este estimable resultado radique en el desdén que hemos tratado de mantener sobre seguir un proselitismo estéril que hubiese impedido reconocer que todo policía, como ente inteligente creado, tiene libertad para hacer cosas buenas y malas. Gracias a esta sinceridad nos ha sido posible gozar tanto de una perspectiva certera sobre la ética policial, como de una permeabilidad investigativa hacia criterios éticos que, por doquier, han saltado a nuestro paso.

La investigación habla de la deontología de los policías y derecho de su ética como profesionales ya que si bien es cierto muchos lo desestiman ya que son juzgados por actos de corrupción en los que día a día están sometidos y que no todos realizan lo mismo pero que la mayoría de las personas generalizan ya que tiene libertad así como todo de hacer actos positivos como negativos desde este punto de vista la ética de los policías que es propio de cada persona ya que como profesionales su principal función el cuidar y resguardar al país teniendo como misión la lealtad y honestidad.

A nivel nacional

Sánchez, O. (2004). Ética y deontología del docente universitario. Tesis de la Universidad Mayor De San Marcos. Investigación tipo descriptiva. La muestra es de 150 docentes. Instrumento el cuestionario. Concluye: Es evidente el efecto de fenómenos que ocurren en el espacio así como la conducta y el compartimento de las personas la sociedad así como la noción del origen de la vida yd el mundo.

Es muy incomprensible lo que sucede a nuestro alrededor con el transcurrir de los años con los constantes fenómenos que ocurren así como la manera de ser de cada persona en su proceder y su actitud así como la creación del mundo y de su propio existir su procedencia de la vida y del mundo en el que se encuentra acompañado de constantes cambios llevándonos a tomar conciencia en la manera como vivimos ya que estamos llamados a establecer y cumplir normas.

Padilla. (2008). Con su tesis: La Cultura Organizacional y la Transferencia de Conocimientos en una Institución Universitaria de enseñanza de idiomas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Ciudad/País: Lima-Perú. Población: Todos los integrantes de una Institución Universitaria de enseñanza de idiomas. Muestra: Estuvo conformada por 220 integrantes. Tipo de investigación: Descriptivo. Diseño de investigación: Descriptivo. Instrumento: se utilizó una encuesta para medir La Cultura Organizacional y la Transferencia de Conocimientos. Entre sus principales conclusiones señaló: Para que se cumpla esta intención centraremos nuestro estudio dentro del enfoque organizacional sobre la gestión del conocimiento que ha obtenido una fortuna impalpable lo cual lo convierte en una buena ventaja para la competencia en el mercado, es por eso que la gestión del conocimiento aporta conocimiento requiriendo una buena cultura organizacional.

Es imprescindible la aplicación de una cultura organizacional dentro de las organizaciones.

Bracko. (2008). Con su tesis "Determinación del Tipo de Cultura Organizacional existente en el Grupo Empresarial Pacesa de la Ciudad de Chiclayo" Ciudad/País: Chiclayo-Perú. Población: Estuvo constituida por todos los integrantes del grupo Empresarial Pacesa. Muestra: Estuvo conformada por 45 integrantes de la empresa. Tipo de investigación: descriptivo. Diseño de investigación: No experimental. Entre sus principales conclusiones señaló: La cultura organizacional se convierte en un eje primordial para las organizaciones que necesitan ser

competentes es por eso que se resalta la investigación sobre cultura organizacional de la empresa Pacesa así como los objetivos valores y normas en la que se rige dicha organización.

En este sentido se evidencia que la cultura organización toma gran importancia e dentro de una organización en beneficio propios ya que este le permite desarrollarse de mera competente sin olvidar sus principales normas resaltando sus anhelos metas acompañado de normas y políticas ya que todo esto le servirá para logara éxito y sobre todo elevar su nivel de competitividad.

A nivel local, Sigwas, V. (2015) Deontología profesional y gestión educativa en los docentes en la Institución Educativa – Ica, 2015. Universidad Cesar Vallejo filial- Ica Tesis para optar el grado académico de Magíster en administración de la educación, es de tipo descriptivo correlacional. La muestra es de 110 docentes. El instrumento es cuestionario. Teniendo como conclusión: Se ha logrado determinar la relación que existe entre deontología profesional y gestión educativa en los docentes en la institución educativa “San Luis Gonzaga” - Ica, 2015 El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.628, y refleja una relación significativa y positiva entre las variables. Existen datos estadísticos en la investigación que demuestran que existe relación significativa entre obligación moral y gestión educativa en los docentes en la institución educativa “San Luis Gonzaga” - Ica, 2015. El coeficiente de correlación de Pearson calculado es de 0.416 y un nivel de significancia de 0.00 menor que 0,05.

Se establece que hay semejanza entre la deontología profesional y gestión educativa en docentes de una institución educativa ya hay una evidente relación adecuada entre ambas ya que si hay una buena ética entre sus deberes y principios en la profesión entonces habrá una buena gestión ya que van de la mano permitiendo realizar una eficiente labor ya que aquí entra a taller mucho la moral como acto indiscutible para realizar gestiones en una determinada organización.

Castillo, G. (2015) Influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión Pedagógica en los docentes de la Institución Educativa N° 22494 Juan XXIII de Ica, 2015. Universidad Cesar Vallejo filial-Ica. Tesis para optar el grado académico de Magíster en administración de la educación, es de tipo descriptivo correlacional. La muestra es de 41 docentes. El instrumento es cuestionario. Teniendo como conclusión: En base a los hallazgos recogidos en la investigación se logró determinar que la cultura organizacional influye en un 54,76% en el comportamiento de la Gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N°22494 “Juan XXIII” de Ica, en el año 2015. Por otro lado se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson 0,740; es decir a un buen desarrollo de la cultura organizacional le corresponde una buena gestión pedagógica, por otro lado a un deficiente desarrollo de la cultura organizacional le corresponde una deficiente gestión pedagógica. Se logró evaluar que la Etnohistoria influye en 43,69% en el comportamiento de la Gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa N°22494 “Juan XXIII” de Ica, en el año 2015. Por otro lado se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson 0,661; es decir a un buen desarrollo de la dimensión etnohistoria le corresponde una buena gestión pedagógica, por otro lado a un deficiente desarrollo de la dimensión etnohistoria le corresponde una deficiente gestión pedagógica.

Se concluye que la cultura organizacional si influye e en el comportamiento de la gestión de los docentes resaltando que cuando se utilizó como alternativa de solución la aplicación de una cultura organización para que se pueda mejorar el comportamiento de la gestión pedagógica través de la investigación si nos permite observar la relación que guardan las dos variables y como realmente si su investigación contribuye en la educación y que es necesario que en las instituciones se aplique este alternativa para mejorar la gestión pedagógica y que los directores están llamados a liderarla y transmitirla en beneficio de la organización.

Roca, S. (2012) Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal

de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación. Es de tipo descriptivo correlacional. La muestra es de 100 docentes. El instrumento es una escala de valoración. Teniendo como conclusión: Los docentes están en un 59% y los estudiantes se encuentran en un 61.7%, dan a conocer que la comunicación de la Universidad de san Cristóbal de huamanga es incierta, así como los docentes con un 58% y los estudiantes con 67.5 % dan a conocer que la cultura es desagradable . Que los docentes presenta el 58% y los estudiantes presentan el 67.5 con respecto en su cultura en la universidad mencionada es inadecuada.

Se puede observar que hay una contradicción entre los resultados en lo que se resalta que no hay una buena comunicación interna así como también que se puede ver un que al cultura organización si presenta un adecuado resultado ya que más de la mitad de docentes y la mayoría de los estudiante reflejan que si hay una adecuada cultura organización.

Vargas, J. (2011) Cultura y Desarrollo Organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en ciencias sociales. Es de tipo transversal, cuantitativa y probabilística. La muestra es de 500 docentes. El instrumento es un cuestionario. Teniendo como conclusión: Dentro de las hipótesis que esta anexada entre la variable desarrollo universitario y cultura ha sido autenticada con el test Chi cuadrado teniendo como conclusión que están relacionadas y que el conocimiento de los valores necesitan cultura organizacional para que le permita mejorar y contribuir el crecimiento universitario. La UNA-Puno se caracteriza por tener una cultura organizacional donde se da conocer sus valores adecuados con sus identidad profesionalismo y compromiso de los maestros pero también se manifiesta antivalores como la responsabilidad compañerismo disciplina.

La relación que existe entre la cultura y desarrollo organizacional si tiene algo en común ya que guardan relación recíproca y también que a través de la cultura organizacional debe otorgar conocimiento y a la vez a contribuir al crecimiento

de la universidad se resalta también que la UNA-Puno se refleja por tener valores adecuados a la identidad y el compromiso, así como también se aprecia la presencia de antivalores escasa disciplina la falta de responsabilidad y la práctica de compañerismo acompañado de sus propias reglas.

A nivel local se encontraron los trabajos de Castillo, G. (2015) Influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión Pedagógica en los docentes de la Institución Educativa N° 22494 Juan XXIII de Ica, 2015.universidad Cesa Vallejo-filiar Ica. Tesis para obtener el grado académico de magister en Administración de la Educación. Es de tipo correlacional explicativo. La muestra es de 41 docentes. El instrumento es un cuestionario. Teniendo como conclusión: En base a los hallazgos recogidos en la investigación se logró determinar que la cultura organizacional influye en un 54,76% en el comportamiento de la Gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N°22494 “Juan XXIII” de Ica, en el año 2015. Por otro lado se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson 0,740; es decir a un buen desarrollo de la cultura organizacional le corresponde una buena gestión pedagógica, por otro lado a un deficiente desarrollo de la cultura organizacional le corresponde una deficiente gestión pedagógica.

La investigación pone en descubierto como conclusión que la cultura organizacional afecta de manera positiva en el comportamiento de la gestión pedagógica en los maestros así como resultado que a mayor se practique la cultura organizacional en una institución mejor será la gestión pedagógica y e los contrario si no hay una buena cultura organizacional no habrá una buena gestión pedagógica por eso la importancia de una buena aplicación de cultura organizacional en las instituciones ya que como refleja en esta investigación es muy beneficiosa para el éxito de una institución u organización.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Deontología

Según Bonilla, A. (1998). La Deontología Profesional se define como una parte de la Ética Aplicada que engloba “el conjunto de los deberes que impone a los profesionales el ejercicio de su actividad particular.

Para Orna (2004), La deontología es la actividad habitual que se da en beneficio de la sociedad teniendo normas y que la realización y el cumplimiento de las normas establecidas se conocen como deontología profesional.

La deontología es simplemente la moral con la que cada profesional trabaja cumpliendo deberes así como principios que ellos mismos establecen acompañados de normas.

Bentham, J. (1993) quien, en su obra Deontología o ciencia de la moralidad se refería a ella como rama de la ética ocupada de regular los fundamentos del deber y de las normas morales.

Se entiende a la deontología como el grupo de normas que se establecen para los profesionales para tener la adquisición de la conciencia de la manera de ser de cada profesional.

Para Lega, C. (1983) se trata del “conjunto de las reglas y principios que rigen determinadas conductas del profesional de carácter no técnico, ejercidas o vinculadas, de cualquier manera, al ejercicio de la profesión y a la pertenencia al grupo profesional”.

Son normas y principios que dan a conocer la conducta de los profesionales que lo acompaña durante todo su desarrollo y sobre todo en la práctica donde el profesional mostrara su ética y sobre todo su amor por su trabajo el amor de su carrera de su formación como persona convirtiéndose así en un agente con buen o mal trato hacia la sociedad.

Toda profesión tiene su código de conducta y es este código lo que hace diferente a una profesión de otra; por tanto la Deontología Profesional es un elemento distintivo de una profesión. Parafraseando a Norah Mackenzie se puede sostener que toda profesión tiene un Código específico de Ética Profesional, que concierne solamente a sus miembros.

Entre las **dimensiones** de la deontología, Teniendo en cuenta la propuesta de Contreras (1997) y Hernández (2010), se establece para este estudio las siguientes dimensiones que involucra a la deontología profesional.

A. La obligación moral:

Es el compromiso principal de la práctica docente y que se encuentra por encima de un compromiso o contrato. La educación tiene como finalidad incorporar la idea de ser personas libres lo que se convierte en un mismo tiempo en un logro que se ansía tener así como la mejora del status moral en el que se rige la práctica educativa.

La obligación moral constituye parte fundamental de la práctica docente y que debe situarse por delante de cualquier contrato convirtiéndose así en ser libres como personas sin olvidar que existen reglas y normas lo que incita a mejorar el comportamiento y el proceder de los docentes así como la mejora de su moral que debe estar ligada con la práctica docente en las instituciones educativas.

B. La autonomía profesional: El proceso de docentes para obtener una gran armadura de independencia en sus elecciones ya que hay un menor control de la administración y puede ser entendida como independencia docente y se puede usar para requerir una pequeña intervención por parte de las familias y sociedad en un tema que solo debe intervenir profesionales de la educación. Los docentes necesitan obtener mayor liberación en sus decisiones ya que hoy en día ya existe menos control por parte de la administración hoy en día suele ser tomada como autonomía docente donde este un ejercicio decisión propia en lo que realiza y que en su mayoría puede ser mal interpretado por

las familias al momento de realizar un reclamo en lo que los más indicados en solucionar dichos asuntos como formadores de educación.

- C. Compromiso con la comunidad: El crecimiento ético no es algo que este oculto más bien un fenómeno social como resultado de nuestra vida cotidiana en comunidad en que hay buscar alternativas de solución ante dificultades en la vida de las personas y su crecimiento, por ello que la educación nos es una dificultad de los docentes si no que es una actividad que lo compromete ante el público por eso se plantea disonancia entre autonomía y responsabilidad del docente hacia su entorno social.

El desarrollo por la ética no se esconde si no que ocurre en la sociedad y se manifiesta en nuestra vida diaria ya que tenemos la capacidad de buscas solución ante dificultades que se nos presenten de igualmente la educación no es ajeno a esta realidad delos profesores ya que son los formadores de la educación que están llamados al compromiso que asumen como formadores a la sociedad y también a la ves al enfrentamiento entre su propia autonomía y su responsabilidad como formadores de la sociedad.

Los **principios** de la deontología, En cuanto a los principios deontológicos en las profesiones pedagógicas, deben ser todos éticos y no sólo partir de buenas intenciones para quedarse ahí, sino que deben llegar a transformar la práctica. Uno de los primeros es la vocación o interés declarado por la profesión. Bardina (1906) lo expresaba así: “Una voz interior –honda pero perceptible si es escuchada- nos dice que vayamos hacia aquí o hacia allí.

Según Mallart, J. (1993) se recogen diez principios que responden a otros diecisiete elaborados en la Universidad de Deusto, y estos son:

- Profesionalidad: Infiere respeto por la persona y su cuidado hacia los derechos humanos asi como competencia profesional, la sensatez y la responsabilidad al momento de usar técnicas y herramientas educativas.

- Acción socioeducativa: Construcción de ligación educativa que permite ceder a las personas ser el personaje principal d su vida guiando a las personas a buscar alternativas d solución ante dificultades defendiendo los procesos educativos que le permitan el desarrollo personal.
- Justicia social: Iniciando del derecho a la entrada, utilización y goce de los servicios y que no tiene que ser de la compasión y por eso que es importante en la declaración de los derechos humanos.
- Información responsable y confidencialidad: Aquí es importante guardad el secreto profesional en asociación con las datos obtenidos de manera directa o indirectamente de las personas
- Formación permanente: Aquí el profesional obtendrá el derecho a su formación en cuanto a su conocimiento y la calidad que recibirá en su educación y esto solo se da a través de observación minuciosa de su propia experiencias
- Solidaridad profesional: En este principio se debe mantener una conducta activa y solidaria en la ejecución de su carrera y también en su interacción como profesionales.
- Respeto a los sujetos de la acción educativa: Aquí se estima la libertad de las personas en su trabajo y se basa en el principio de respeto a la dignidad del sujeto así como también en la ética profesional
- Coherencia institucional: Aquí e debe comprender y respetar el proyecto educativo así como sus normas internas de la institución
- Participación comunitaria: Aquí se exige la participación de comunidad en la actividad educativa

- Complementariedad de funciones y coordinación: El trabajo en equipo siempre es bueno y debe ser de manera ordenada y de prudente de su función que tengan cada uno dentro del grupo así como el lugar que ocupa dentro del grupo teniendo en cuenta en que mediada su participación puede influir en el trabajo de los demás

La **Ética** deontológica de Kant, es conocida así la ética creada y difundida por Kant, I. (1724-1804) (citado en Orna, O. 2004) es más conocida como ética formal por que Kant en este terreno rechaza o prescinde de los elementos empíricos, la moral es de manera exclusiva de razón que de experiencia; la moral es racional. La moral consiste en un deber solo por obligación, independiente del bien en sí, (como contenido y materia al mismo tiempo). El bien no existe en el mundo empírico, lo que puede ser llamado bueno es la buena voluntad pura, todo lo demás son cualidades del temperamento (valor, decisión, perseverancia, etc.) que son buenas y deseables pero también pueden ser malas, nocivas, perversas; la fortuna sinónimo de felicidad, muchas veces se encamina a la arrogancia, al despotismo, a la tiranía.

“La buena voluntad es como el espectador razonable, imparcial que rectifica y acomoda la acción al fin universal y absoluto. Solo la buena voluntad sometida al deber, nos hace seres morales”. Kant. I. (citado en Orna, O. 2004)

La ética kantiana es formal porque se refiere a la forma del entendimiento y la razón, aun cuando puede tener un aspecto empírico, se esfuerza en demostrar que la moral descansa exclusivamente sobre consideraciones de orden racional y validez apriorista, hay necesidad de elaborar una filosofía Moral Pura, limpia de todo cuanto pueda ser empírico, ajena de la Antropología, la obligación esta fuera del hombre y sus circunstancias; es decir debe ser prioridad. Para ello elabora sus imperativos:

- a) Imperativo Hipotético: son los que ordenan algo como medio para conseguir un fin. Este imperativo se sub divide a su vez en:
 - Hipotético Problemático: indica un posibilidad” si quieres ir por los aires, debes subir a un aeroplano”, yo puedo querer o no ese fin.

- Hipotético Asertorio: señala un fin real, manda ordena una acción como medio a conseguir el fin real. “si quieres vivir, debes alimentarte”, el deseo de vivir es real en la experiencia.

Se conoce como imperativo hipotético a aquellos que dirigen algo para obtener un fin entre ellos encontramos también a los hipotético problemático quienes presentan posibilidades en lo que lo puedes realizar o no también hay hipotético asertorio a aquello que establece un fin o un acción determinado a la realidad.

b) Imperativo categórico: constituye el mundo moral, ordena una acción absolutamente sin intermediación. La acción es incondicionada para el fin, se impone sin condición alguna. El ideal moral de Kant está formado por imperativos categóricos; y este exige:

- Autonomía: supone una voluntad libre del sujeto, del respeto al deber por el deber mismo.

- Universalidad: vale para todo ser racional, es objetivo y apriorístico.

El imperativo categórico es aquel que pide realizar una acción sin necesidad que haya intermediarios y esta acción está sometida hacia un fin y por eso este pide tener autonomía objetividad o universalidad.

En suma, la validez del acto moral no está en la acción misma, si no en la voluntad que lo determina, está en el sujeto y no en la acción en la disposición del ánimo, según esa disposición la acción es moral o inmoral. Los actos no son buenos ni malos; es buena acción, cuando se hace por el deber, y mala cuando no se obedece a inclinaciones (pasiones e intereses). (Orna, O. 2004)

La moral depende mucho de la disposición von el que se realice una actividad que tenga la persona y no está en lo que realice si no en la capacidad de ímpetu ya que los actos pueden ser negativos o positivos por eso se concluye que la acción es

buena y tiene resultados positivos cuando se realiza por el responsabilidad y negativo cuando se elude responsabilidad alguna.

1.3.1. Cultura organizacional

Por una parte, la definición de cultura organizacional señalada por Robbins, S. (2004) indica que la misma es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, siendo este sistema un conjunto de características básicas que valora la organización (p.525).

Cultura organizacional esta por metodologías conformada por los hábitos y valores que tiene una organización la cual se sienten identificado con una serie de particularidades importantes que tiene la organización para alcanzar el éxito.

Aguirre, A. (2004) indica que la cultura organizacional (término a utilizar a lo largo de esta investigación) es un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por los miembros de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia (p.159) y que este conjunto de elementos interactivos fundamentales comporta cinco proposiciones:

1. La reflexión de cultura como unas serie de ingredientes importantes realizados y brindados por el equipo de la organización.
2. La cultura se inicia por la coacción del líder del grupo lo cual está bien relacionado con los objetivos de la investigación
3. Cuando la cultura es realizada y brindada por el líder esta tiene que ser difundida hacia los nuevos integrantes del equipo y esto se realizará con la iniciación y el proceso de socialización.
4. Cuando la cultura es compartida propicia una buena identidad cultural y genera concordancia interna dentro de la organización.
5. La cultura es real cuando es acertado para obtener los objetivos propuestos en la organización si no tendrá que ser modificada.

Para tener una buena cultura organizacional se necesita tener unja buena reflexión realizado por los miembros del esquipo así como la interacción de un líder para guiar en los objetivos que tienen la organización el líder tiene también

la tarea de difundir la aplicación de la nueva cultura hacia los demás integrantes del grupo a través de la socialización ya que cuando es compartida genera en los integrantes identidad y concordancia dentro de la organización entonces se obtendrá una cultura real ya que se habrán alcanzado las metas sin embargo evita la posibilidad de cambiar y optar por nuevas alternativas y todo esto en beneficio de la organización.

Alabart y Portuondo (2001), La cultura organización son modelos que nacen durante toda la vida de la organización como producto de la interrelación de sus integrantes así como las metodologías sistemas y procesos de la organización con su ambiente formándose así un grupo de referencias que tendrán que ser validadas para garantizar la eficacia y realidad de la organización.

Según Chiavenato, I. (2002), La Cultura Organizacional, “se refiere a un sistema de significados compartidos, una percepción común, mantenida entre los miembros de una organización, y que la distingue de otras”. Es el grupo de deducciones valores, creencias, normas y maneras de actuar y pensar que tienen las personas, la cultura en cambio está relacionada con las políticas que tienen la organización en sus decisiones en su organización en la supervisión y en la difusión de la información el crecimiento de la cultura organizacional brinda a los integrantes ciertas conductas pero a la vez las exhorta proporcionando una continuidad en lo que se tiene que realizar dentro de la organización así como también puede ser un obstáculo para su transformación.

En las **dimensiones** de la cultura organizacional Bonavia, Prado y García. (2010)

Implicación

Se refiere al grado de compromiso con el trabajo de los distintos integrantes de la organización, cualquiera sea su nivel jerárquico y a su participación en la toma de decisiones. Las organizaciones efectivas, en este modelo, promueven el mayor compromiso de sus miembros y les dan poder.

La cultura organizacional se caracteriza por altamente involucradas “ alientan la participación de los trabajadores creando un sentido responsabilidad y propiedad basándose en los sistemas que controlan de manera informal y no en sistemas formales aumentado el compromiso hacia la organización así como también eleva la autonomía ya que se obtiene aportaciones de los integrantes del organización aumentando el ímpetu contribuyendo así en su efectividad.

La principal característica de las cultura organizacional es que hacen que se fomente la participación de los trabajadores estableciendo un sentido de responsabilidad y propiedad ya que se basa en un conjunto de inspección informal y no de manera formal permitiendo que se desarrolle un adeudamiento con la ,organización y de su autonomía por eso se resalta que cuando se toma en cuenta las aportaciones de todos las personas que laboran en la organización se extenderá el grado de decisiones y permite también mejora su crecimiento.

Consistencia

De acuerdo al modelo de Denison, las organizaciones efectivas son consistentes, lo que implica tener una cultura fuerte, compartida por la mayoría de sus integrantes y haber logrado acuerdos basados en valores para lograr una adecuada coordinación e integración. Esta dimensión se vincula a la estabilidad y al logro de una visión compartida.

Los trabajadores asumen compromiso así como los valores así como un metodología diferente para realizar negocios así como un tendencia que promueve dese adentro teniendo en cuenta sobre lo que se debe y no debe hacer este método es muy claro cuando todo los integrantes de la organización desafía situaciones que no son comunes permitiendo a las personas reaccionar mejor de una forma de anticipar al realizar una fuerza en los principios y que están basados en los valores en lo que se establece la acciones.

Las organizaciones son firmes en la aplicación de una cultura y que tiene que aportaciones de los integrantes obteniendo acuerdos basados en los valores donde se tiene que tener una buena coordinación a través de integración por

aporte de los trabajadores que laboran en la organización es evidente que cuando los integrantes pasan por situaciones no muy comunes permitiendo que los las personas reacciones de manera predecible y resaltando la ética basándose en los valores y que se están fundamentando en las acciones que puedan realizar.

Adaptabilidad

Las organizaciones efectivas, en este enfoque, requieren compatibilizar un alto grado de integración interna, reflejada por la dimensión "Consistencia" y un alto grado de adaptación externa, para lograr flexibilidad. La adaptabilidad refleja el grado en el cual las organizaciones logran introducir cambios, asumen riesgos y aprenden. Supone convertir las demandas del entorno, en acción.

Las organizaciones cuentan con creencias y normas que protegen la capacidad para aceptar, analizar traducir su alrededor así como los cambios que se da de manera interna al comportamiento que solo le permitirán incrementar las oportunidades de supervivencia incremento y desarrollo.

En este sentido todas las organizaciones tienen sus propias reglas y su ideología y que avala la capacidad que debe existir en la organización asumiendo cambios como comportamientos que le permitan acrecentar las alternativa de superveniencia para contribuir en su desarrollo logrando así alcanzar la adaptabilidad que las organizaciones están llamados al cambio.

Misión:

Claridad en la misión, en los objetivos, el grado en que los miembros perciben claramente lo que desea la organización alcanzar o mantener. Apreciación por las normas y conductas que deben existir. Cabrera, J. (2006)

Se tiene que fijar una trayectoria relevante a largo plazo para la organización, entonces se puede decir que una misión permite un determinado propósito así como un significado estableciendo una función social si como las metas exteriores de la organización por eso que tienen que tener un recorrido claro como las metas que se utilizan para fijar acciones adecuadas para la organización y de sus

órganos. Entonces la misión permite que la organización moldear su comportamiento del presente mediante un visión al futuro.

Es importante establecer metas a largo plazo dentro de la organización y que la misión permite acordar propósitos y se tiene que realizar en beneficios e la sociedad así como las metas externas de la organización entonces se puede resumir que la misión aporta a la organización ya que permite orientar su comportamiento actual arribando hacia el futuro por eso es que se tiene que tener bien en claro adonde quieren llegar las organizaciones sus metas y propósitos.

Los **elementos** de la cultura organizacional, Para Cabrera, J. (2006) los elementos a tener en cuenta en la Cultura Deseada, se detallan a continuación:

- Misión/Visión/Objetivos. Se tiene que tener transparencia en la misión en sus objetivos en la percepción de los integrantes de la organización así como el respeto por las norma su conducta.
- Sistema de Valores Mayor expresión en los valores que dan a conocer las estrategia y no deben ser forzados si no que se tiene que compartir con todo los integrantes de la organización.
- Hábitos de Trabajo. La formas como se r realizan dentro la actividades la manera que percibe el trato que se le brinda a los clientes como la realización de los informes como los tipos de los productos y su distribución, también el cómo de distribuye los productos del trabajo así como actúan los canales prudentes o insensatos en la propagación de los hábitos.
- Ritos y Ceremonias. Factores que abarcan el trabajo el cómo motivar llamar la atención repercute en el comportamiento. La reuniones la selección y evaluación así como el la orientación y el proceso de aprendizaje para la toma de decisiones.
- Organización, comunicación e información Interna. Como es el orden, sistemas de información, la manera de comunicación ya sea de forma vertical y horizontal su distribución organizativa y su relación con la estrategia así como observar la alteración en el clima cuando hay desorden.
- Características de los Directivos.

- Guiar en la toma de decisiones así como los conductos a utilizar en la obtención de soluciones los conocimientos la autonomía así como formular el poder.
- La cultura organización al cuenta con elementos como su misión, visión y objetivos ya que se tiene en tener en cuenta los objetivos acompañado de sus a apreciaciones de sus integrantes y de sus normas establecidas, teniendo también sistemas de valores que no deber ser forzados si no compartido teniendo buenos hábitos de trabajo que implica buen trato hacia los demás sin olvidar los ritos y las ceremonias que sirven de motivación para el personal en general ya que esto los impulsa a trabajar con voluntad y sobre todo con entusiasmo, beber también tener una buena organización y comunicación de manera interna. También se resalta las características de los directivos al momento de orientar y buscar soluciones a posibles dificultades.

Las **Características** de la Cultura Organizacional, Estas características básicas identificadas por Robbins, S. (2004) son indicadas a continuación:

- Innovación y correr riesgos. Crear y arriesgarse: aquí se motiva a los trabajadores par que tengan la capacidades de innovar y arriesgarse
- Minuciosidad. Nitidez. Aquí se espera que los trabajadores tengan precisión, detallistas y capacidad de analizar.
- Orientación a los resultados. Inclinación de los resultados. Aquí el gerente se concentra el en el resultado y no en los procedimiento y técnicas para obtenerlo.
- Orientación a las personas. Guía a las personas. Aquí las decisión que realiza el gerente repercute en la los resultados de las personas que se encuentran dentro de la organización
- Orientación a los equipos. Guía hacia los grupos. Aquí las actividades de trabajo de realizan de menara grupal y no individual
- Agresividad. Aquí las personas se atreven y son competitivas y antes que desinteresados.

- Estabilidad. Aquí las actividades que realizan dentro de la organización tiene estáticos las cosas impidiéndole desarrollarse

Estos rasgos se dan de manera constantes de bajo hacia alto por lo que cuando se califica un organización con sus características mencionada nos da a conocer la realidad en la que se encuentran en su cultura

De acuerdo a los objetivos de la investigación, resulta importante considerar las características del liderazgo asociado a cada uno de los diferentes tipos de cultura que serán expuestos una vez que se posea una noción del tema del liderazgo que se explicarán en el siguiente punto. (Vasquez, M. 2009).

Se menciona siete características de la cultura organizacional el primero plantea que se tiene que motivar los trabajadores y prepararlo para que sean capaces crear sin miedo a equivocarse, el segundo plantea que los trabajadores sean claros que analicen las situaciones, el tercero muestran un declive entre los resultados antes de usar estrategias y técnicas, el cuarto influye mucho en las decisiones que toma el gerente y que puede causar alteraciones en las personas que están en la organización, el quinto se insiste en que los trabajadores se tiene que ser de manera grupal y no individual, en el sexto muestra que las personas tiene que ser osadas que obtengan competencias y en el último se aprecia que la estabilidad no juega un papel importante en la realización de las actividades e invoca que no debe ser de manera quieta ya que esto no permite el crecimiento

Entre los **Factores** que influyen en la cultura organizacional, para Falcones, G. (2014) Entre los factores que influyen en la formación de la cultura organizacional están:

a) Factores organizacionales:

- El recurso externo de la organización, se refiere a sus actitudes y características.
- Principios eventuales, así como los rasgos tecnológicos así como el ordenamiento ecológico para determinar su función.

- Principio físico, como donde se sitúa la organización, la comprensión como también la excelencia de la vida que lo rodea.
- Principio geográficos, el lugar donde se encuentra la organización también afecta en la cultura organizacional.

b) Factores del entorno:

- Ambiente físico: como el bienestar del entorno de trabajo, las habilidades y bonificación que se les brinde a los trabajadores como los alimentos y el transporte.
- Leyenda de la organización: es muy importante la procedencia de la organización quienes llevaron a cabo la doctrina de la empresa.
- Temperamento o idiosincrasia. Estos rasgos define la conducta de una organización ya que forman parte de su peculiaridad. Las costumbres que tienen la sociedad afectan en la cultura organizacional.
- Grupos y líderes: los líderes y equipos que conducen el entorno en la organización. es indispensable tener en cuenta que donde hay bastante legislación que ahogan las empresas no permiten el crecimiento y el desarrollo de la organización perjudicando su cultura.
- Los procesos culturales por excelencia, estos sistemas como la mundialización, la cultura ecológica, el comercio electrónico, el conjunto de normas repercute a la cultura organizacional.

Entre Los factores que repercuten en la cultura organizacional tenemos a los factores organizaciones que son los valores los rasgos tecnológicos también mencionan a los factores físicos y geográficos que tiene que ver en la localización el ambiente de vida y donde queda ubicado la organización también tenemos los factores externos que está compuesto por el ambiente donde trabaja y los beneficio que obtienen los trabajadores y que tiene que ir de la mano con la historia, su pasado también e importante el comportamiento, sus costumbres influye en la cultura de organización también los integrantes y los lideres ya que tienen mucha influencia, sin olvidar que no se debe asfixiar a las empresas ya que todo esto no les permite su desarrollo perjudicando su cultura así como

también mantener los procesos culturales, como las normas, la práctica de una buena cultura ecológica también causan incidencia en la cultura organizacional de una empresa.

La **Importancia** de la cultura organizacional, Para Marcano, Lara y Bejarano (2010) La cultura organizacional es uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas.

En las instituciones es importante aplicar la cultura organizacional como punto de análisis así como es tiene que ser aplicado en la educación incitando a las autoridades que lideran las instituciones tener la capacidad de prestar interés a este aspecto que es muy necesario teniendo un claro ejemplo : cuando un maestro presenta desganado en su actividad demostrando una mala aptitud por eso es que todas las instituciones de educación superior están invocados a realizar nuevos cambios insertando la cultura organizacional y que permita que la responsabilidad que tiene la sociedad no solo es para realizar labores hacia las personas que trabajan, facilitando ganancias así como mejorar el ambiente de trabajo si no que baraca más la sociedad en general brindando conocimientos a través tecnologías científicas en alternativas de solución ante dificultades.

Es estudiar y aplicar la cultura organizacional en las instituciones educativas es tarea de los directivos que dirigen las instituciones como máxima autoridad que son y que tiene que ser una visión muy indispensable por eso es que surge la necesidad de todas las instituciones de educación superior se involucren. con la transformación para aplicar una nueva cultura organizacional como alternativa a cubrir brechas que presenta la educación y que no solo es se observe a la responsabilidad como aquel acto de cumplir las obligaciones o mejorar el ambiente de trabajo si no que tiene que ser aplicado y en beneficio de la comunidad brindando conocimientos así como la búsqueda de nuevas alternativas acompañado de los constantes avances de la tecnología como recurso.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016?

1.4.2. Problemas específicos:

PE1. ¿Qué relación existe entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016?

PE2. ¿Qué relación existe entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016?

PE3. ¿Qué relación existe entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016?

PE4. ¿Qué relación existe entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016?

PE5. ¿Qué relación existe entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016?

PE6. ¿Qué relación existe entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016?

PE7. ¿Qué relación existe entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016?

1.5 Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación va contribuir a la comunidad científica o colectivo social desde los siguientes aspectos, la investigación reviste conveniencia porque permite analizar cada una de las variables, para establecer la existencia de una relación mediante la aplicación de un instrumento de corte científico. Implicancia social, los beneficiados son las unidades de análisis muestral en este caso los docentes. La implicancia práctica de la investigación se sustenta en dar a conocer el nivel de correlación entre deontología y la cultura organizacional a partir de lo cual se puede implementar estudios de mayor profundidad así también se propone instrumentos de recojo de información sobre las variables de estudio los cuales serán validados y sometidos a pruebas estadísticas que determinen su validez. El valor teórico de la investigación se sustentará en la indagación y esquematización de la información sobre las variables de estudio, proporcionando una sistematización teórica de las variables. Su utilidad metodológica se sostiene en que la investigación contribuye en la definición operacional de las variables; el diseño propuesto determinara la relación entre la variables a través de instrumentos de recolección de datos, así también el estudio se constituye en fuente de consulta para futuras investigación que centren su interés en la temática tratada.

1.6 Hipótesis

1.6.1. General.

Existe relación directa entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

1.6.2. Específicas.

H.E.1. Existe relación directa entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

H.E.2. Existe relación directa entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

H.E.3. Existe relación directa entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

H.E.4. Existe relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

H.E.5. Existe relación directa entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

H.E.6. Existe relación directa entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

H.E.7. Existe relación directa entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

1.7.2. Específicos

OE1. Determinar la relación entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

OE2. Determinar la relación entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

OE3. Determinar la relación entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

OE4. Determinar la relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

OE.5. Determinar la relación entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

OE.6. Determinar la relación entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

OE.7. Determinar la relación entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

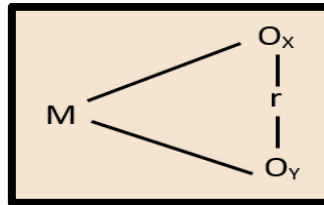
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El método utilizado en esta investigación es cuantitativo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003.p.5)

Es una investigación de tipo no experimental; sigue un diseño descriptivo correlacional, (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

El diseño es correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

Ox = Deontología

Oy = Cultura organizacional

R = Correlación entre las variables

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Deontología

Dimensiones

Dimensión 1: Obligación moral

Dimensión 2: Autonomía profesional

Dimensión 3: Compromiso con la comunidad

Variable 2: Cultura organizacional

Dimensiones

Dimensión 1: Implicación

Dimensión 2: Consistencia

Dimensión 3: Adaptabilidad

Dimensión 4: Misión

Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--------------------|--|---|-----------------------------|---|--------------------|
| DEONTOLOGÍA | Conjunto de tratados o disciplinas cuya finalidad es el análisis de los deberes y valores conducidos por la moral. Es el grupo ordenado de deberes y obligaciones morales que tienen que cumplir los profesionales de una debida materia. En conclusión se refiere a los códigos de conducta. (Lindao. 2015) | La variable deontología se operacionalizó considerando las dimensiones: obligación moral, autonomía profesional, compromiso con la comunidad Contreras (1997) y Hernández (2010). Se construyó un cuestionario de 24 ítems. | Obligación moral | <ul style="list-style-type: none"> - Posee los saberes relacionados con el quehacer pedagógico. - Gestión de dispositivos de diferenciación | De intervalo |
| | | | Autonomía profesional | <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación y transmisión de valores. - Toma de decisiones. - Actitud positiva. | |
| | | | Compromiso con la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> - Actuación en función a las necesidades de la sociedad. - Confianza y empatía. - Confidencialidad y agrado por la profesión. | |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|------------------------|--|--|---------------|--|--------------------|
| CULTURA ORGANIZACIONAL | Según Aguirre, A (2004) es un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por los miembros de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia. | La variable cultura organizacional se operacionalizó mediante los componentes propuestos por Denison (2001); Implicación, consistencia, adaptabilidad, y misión, los cuales fueron considerados como dimensiones. Se elaboró un cuestionario compuesto por 25 ítems con sus respectivos indicadores. | Implicación | <ul style="list-style-type: none"> - Organización en equipos - Desarrollo de capacidades humanas - Miembros comprometidos con la organización | De intervalo |
| | | | Consistencia | <ul style="list-style-type: none"> - Valores centrales - Acuerdos - Coordinación e integración | |
| | | | Adaptabilidad | <ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo | |
| | | | Misión | <ul style="list-style-type: none"> - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión | |

2.3 Población y muestra

Población:

La población estuvo conformada por 32 docentes de Primaria de la Institución Educativa N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña.

Cuadro N°01
Población de estudio

| Docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña | |
|---|----------------|
| Institución educativa | N° de docentes |
| “Micaela Bastidas Puyucahua” | 32 |
| Total | 32 |

Muestra

Estuvo conformada por el total de la población por ser una cantidad pequeña. Por lo tanto está conformada por 32 docentes.

Muestreo

La elección de las unidades de la muestra se realizó mediante el muestreo no probabilístico empleando el método censal.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

- a) La técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, que se aplicó con la finalidad de conocer el nivel de deontología.

| FICHA TÉCNICA: | |
|------------------------------|--|
| Nombre: | Cuestionario para evaluar la deontología |
| Autora: | Br. Romero Días, Mirtha María |
| Año de edición: | 2016 |
| Dimensiones: | Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> → Obligación moral → Autonomía profesional → Compromiso con la comunidad |
| Ámbito de aplicación: | Docentes del nivel primaria |
| Administración: | Individual y Colectiva |
| Duración: | 30 minutos (aproximadamente) |
| Objetivo: | Evaluar la variable deontología en forma global y sus dimensiones. |
| Validez: | En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado al docente responsable del curso Dr. Aparcana Hernández José Carlos. |
| Confiabilidad: | Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach-cuestionario para evaluar la deontología. El valor $\alpha = 0,913$ |
| Campo de Aplicación: | Docentes de Primaria de la Institución Educativa N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguña |
| Aspectos a Evaluar: | El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación se detalla: Dimensión I: Obligación moral. (8 ítems) Dimensión II: Autonomía profesional. (8 ítems) Dimensión III: Compromiso con la comunidad. (8 ítems) |
| Calificación: | Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) |
| Categorías : | Bajo [24-48> Medio [48-72> Alto [72-96] |

- b) La técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, que se aplicó con la finalidad de conocer el nivel de cultura organizacional.

| FICHA TÉCNICA: | |
|------------------------------|---|
| Nombre: | Cuestionario sobre cultura organizacional. |
| Autora: | Br. Romero Días, Mirtha María |
| Año de edición: | 2016 |
| Dimensiones: | Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> → Implicación → Consistencia → Adaptabilidad → Misión |
| Ámbito de aplicación: | Docentes del nivel primaria |
| Administración: | Individual y Colectiva |
| Duración: | 30 minutos (aproximadamente) |
| Objetivo: | Evaluar la variable cultura organizacional en forma global y sus dimensiones. |
| Validez: | En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado al docente responsable del curso Dr. Aparcana Hernández José Carlos. |
| Confiabilidad: | Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach-cuestionario para evaluar la cultura organizacional. El valor $\alpha = 0,891$ |
| Campo de Aplicación: | Docentes de Primaria de la Institución Educativa N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña |
| Aspectos a Evaluar: | El cuestionario está constituido por 25 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación se detalla: Dimensión I: Implicación. (6 ítems) Dimensión II: Consistencia. (6 ítems) Dimensión III: Adaptabilidad. (6 ítems) Dimensión IV: Misión. (7 ítems) |
| Calificación: | Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) |
| Categorías : | Deficiente [25-50> Regular [50-75> Bueno [75-100] |

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento: En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos. Los instrumentos fueron validados por la docente responsable del curso.

Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad del instrumento se ha utilizado el coeficiente de Alfa de Cronbach, mayor a 0,8; el cual permite afirmar que el instrumento es altamente confiable; es decir sus mediciones son estables y consistentes.

Su cálculo es:

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el coeficiente Alfa de Cronbach se calcula así:

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

c) La técnica del fichaje y su instrumento las fichas de investigación, que permitieron registrar información de manera sistemática para estructurar el marco teórico que fundamente las variables de estudio.

d) La técnica del procesamiento de datos y su instrumento las tablas estadísticas, para tabular y procesar los datos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos.

2.5 Métodos de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos se ha procedido a su análisis de acuerdo a los siguientes pasos:

- a. Codificación.- La información seleccionada fue por códigos para cada uno de los integrantes de la muestra.
- b. Calificación.- se dió un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos. Tabulación de datos.- En este proceso se elaboró una data y en su calificación se aplicó estadígrafos

que van a permitir conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.

Media aritmética.
$$\bar{X} = \frac{\sum fx'}{N}$$

Desviación estándar
$$S_1 = \sqrt{\frac{\sum X'(fx'_1) - x_1^2}{N}}$$

Para ver la correlación entre las variables se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, normalmente denotado como "r", es un valor estadístico que mide la relación lineal entre dos variables.

- La sumatoria de la Variable X_i .
- La sumatoria de la Variable Y_i .
- La sumatoria de los cuadrados de las variables X_i y Y_i .
- La sumatoria del producto de las variables X_i . Y_i .

$$r = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

d. Interpretación de los resultados.- En esta etapa una vez tabulados los datos se presentaron en tablas y figuras estadísticas, fueron interpretados en función de las variables.

2.6 Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Los datos provenientes de los integrantes de la muestra fueron codificados para salvaguardar su identidad.
- La información presentada en el marco teórico se estructuró respetando el derecho de autor.

III. RESULTADOS

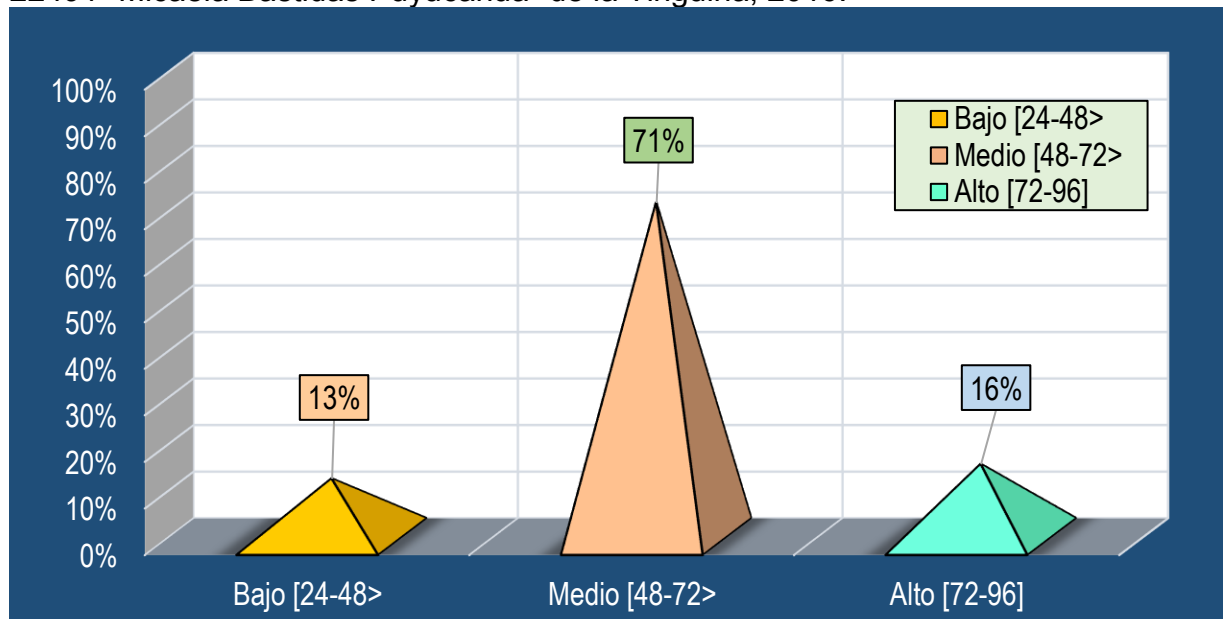
Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre deontología.

Tabla 1: Deontología en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

| Categorías y rangos | $f(i)$ | $h(i)\%$ | $F(i)$ | $H(i)\%$ |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
| Bajo [24-48> | 4 | 13% | 4 | 13% |
| Medio [48-72> | 23 | 71% | 27 | 84% |
| Alto [72-96] | 5 | 16% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 60,75 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre deontología.

Figura 1: Deontología en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.



Interpretación:

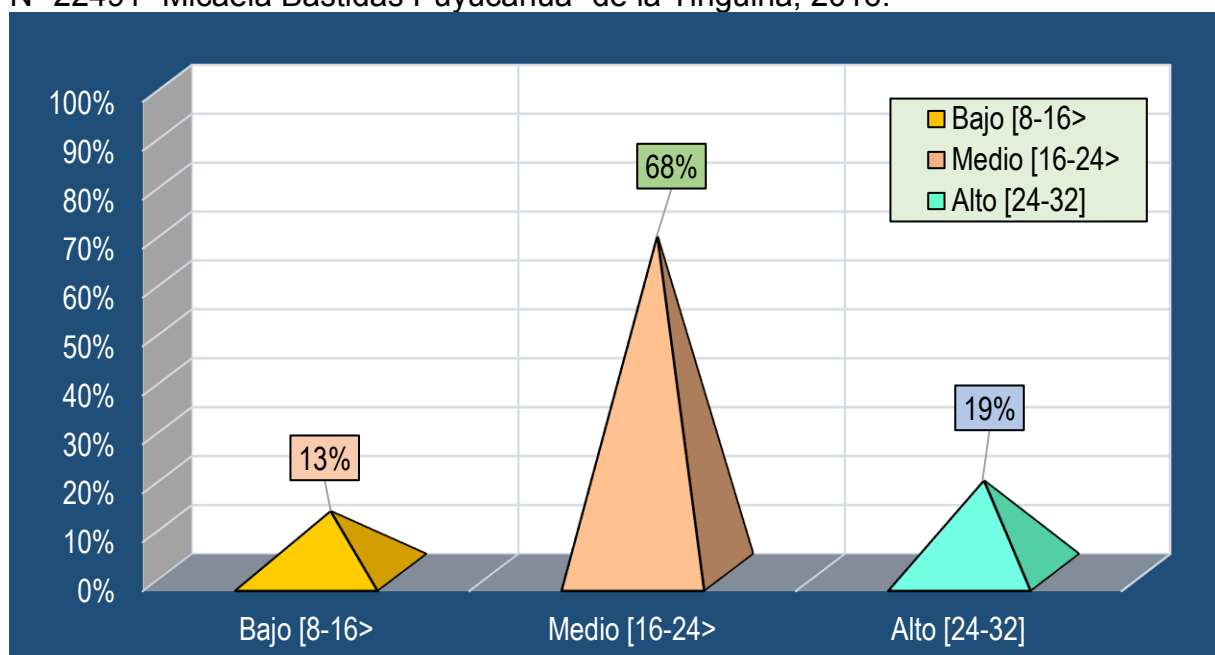
En la tabla se observa que 4 docentes que equivalen el 13% de la muestra de estudio presentan un bajo nivel de deontología; 23 docentes que equivalen el 71% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de deontología y 5 docentes que equivalen el 16% de la muestra de estudio presentan un alto nivel de deontología. Se obtiene una media aritmética de 60,75 puntos que demuestra que los docentes presenta un nivel medio de deontología.

Tabla 2: Obligación moral en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.

| Categorías y rangos | $f(i)$ | $h(i)\%$ | $F(i)$ | $H(i)\%$ |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
| Bajo [8-16> | 4 | 13% | 4 | 13% |
| Medio [16-24> | 22 | 68% | 26 | 81% |
| Alto [24-32] | 6 | 19% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 20,50 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre deontología.

Figura 2: Obligación moral en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.



Interpretación:

En la tabla se observa que 4 docentes que equivalen el 13% de la muestra de estudio presentan un bajo nivel de obligación moral; 22 docentes que equivalen el 68% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de obligación moral y 6 docentes que equivalen el 19% de la muestra de estudio presentan un alto nivel de obligación moral.

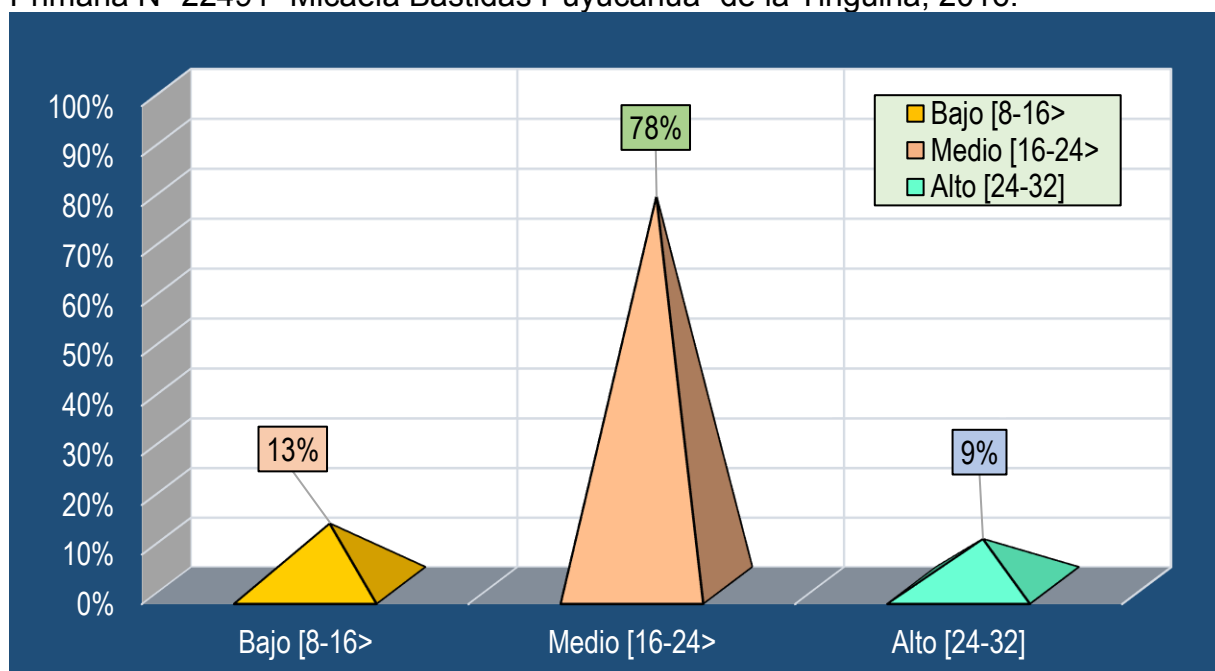
Se obtiene una media aritmética de 20,50 puntos que demuestra que los docente presenta un nivel medio de obligación moral.

Tabla 3: Autonomía profesional en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

| Categorías y rangos | $f(i)$ | $h(i)\%$ | $F(i)$ | $H(i)\%$ |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
| Bajo [8-16> | 4 | 13% | 4 | 13% |
| Medio [16-24> | 25 | 78% | 29 | 91% |
| Alto [24-32] | 3 | 9% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 19,81 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre deontología.

Figura 3: Autonomía profesional en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.



Interpretación:

En la tabla se observa que 4 docentes que equivalen el 13% de la muestra de estudio presentan un bajo nivel de autonomía personal; 25 docentes que equivalen el 78% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de autonomía personal y 3 docentes que equivalen el 9% de la muestra de estudio presentan un alto nivel de autonomía personal.

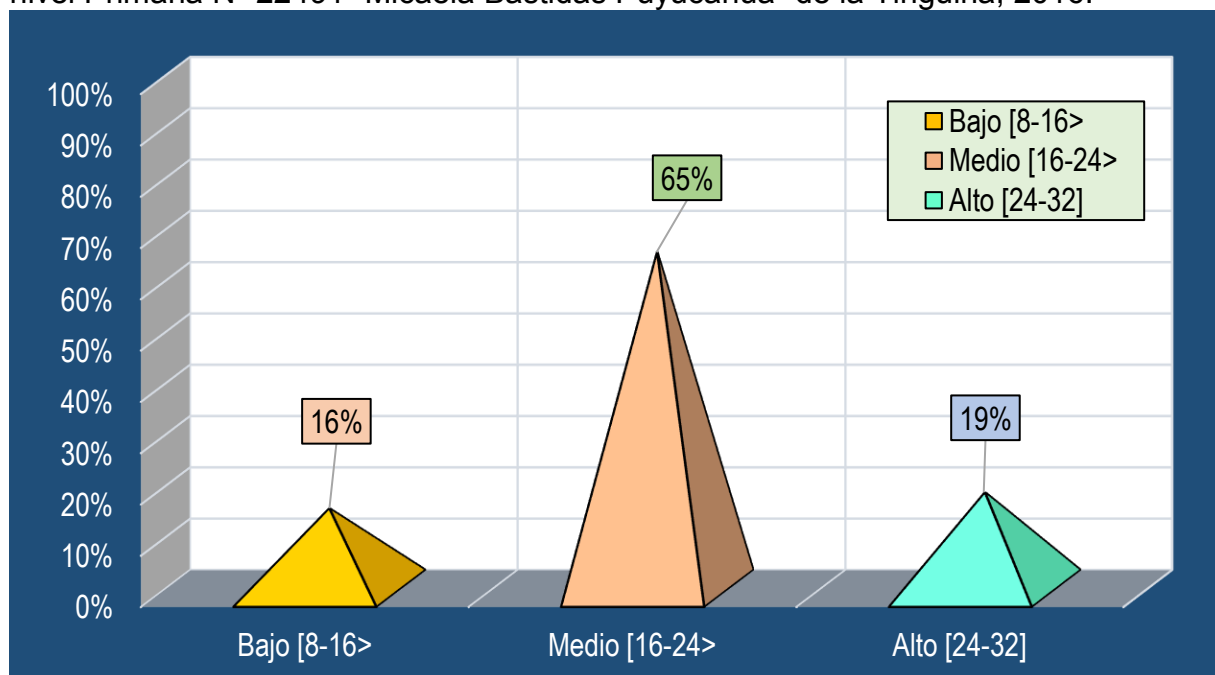
Se obtiene una media aritmética de 19,81 puntos que demuestra que los docente presenta un nivel medio de autonomía personal.

Tabla 4: Compromiso con la comunidad en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.

| Categorías y rangos | $f(i)$ | $h(i)\%$ | $F(i)$ | $H(i)\%$ |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
| Bajo [8-16> | 5 | 16% | 5 | 16% |
| Medio [16-24> | 21 | 65% | 26 | 81% |
| Alto [24-32] | 6 | 19% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 20,44 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre deontología.

Figura 4: Compromiso con la comunidad en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.



Interpretación:

En la tabla se observa que 5 docentes que equivalen el 16% de la muestra de estudio presentan un bajo nivel de compromiso con la comunidad; 21 docentes que equivalen el 65% de la muestra de estudio presentan un nivel medio de compromiso con la comunidad y 6 docentes que equivalen el 19% de la muestra de estudio presentan un alto nivel de compromiso con la comunidad.

Se obtiene una media aritmética de 20,44 puntos que demuestra que los docente presenta un nivel medio de compromiso con la comunidad.

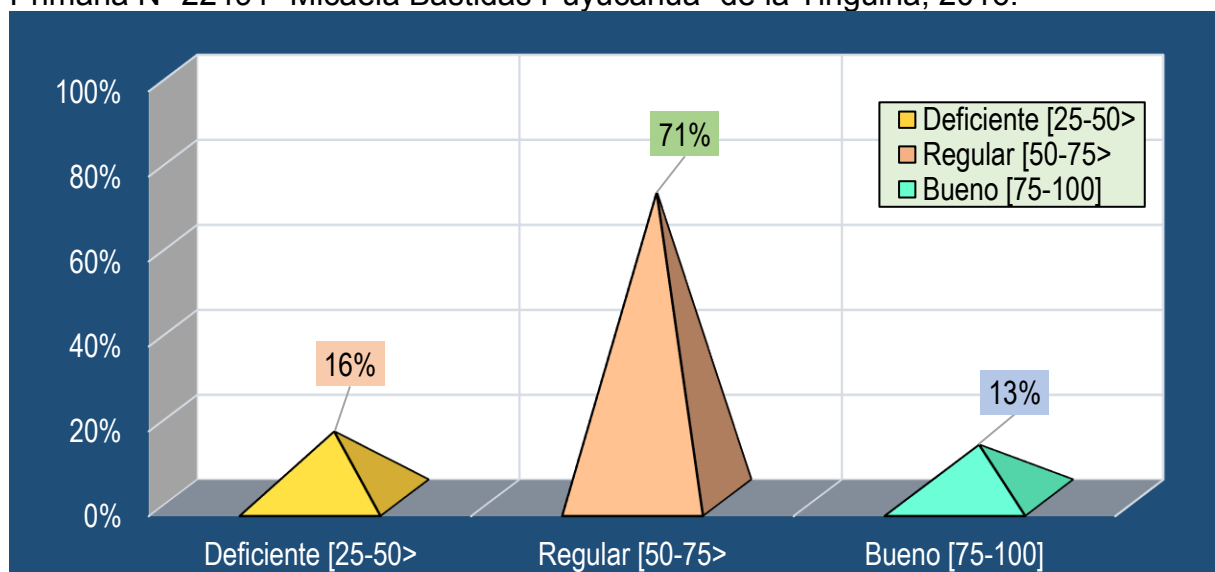
Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional.

Tabla 5: Cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.

| Categorías y rangos | $f(i)$ | $h(i)\%$ | $F(i)$ | $H(i)\%$ |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
| Deficiente [25-50> | 5 | 16% | 5 | 16% |
| Regular [50-75> | 23 | 71% | 28 | 87% |
| Bueno [75-100] | 4 | 13% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 63,09 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional.

Figura 5: Cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.



Interpretación:

En la tabla se observa que 5 docentes que equivalen el 16% de la muestra de estudio perciben una deficiente cultura organizacional; 23 docentes que equivalen el 71% de la muestra de estudio perciben una regular cultura organizacional y 4 docentes que equivalen el 13% de la muestra de estudio perciben una buena cultura organizacional;

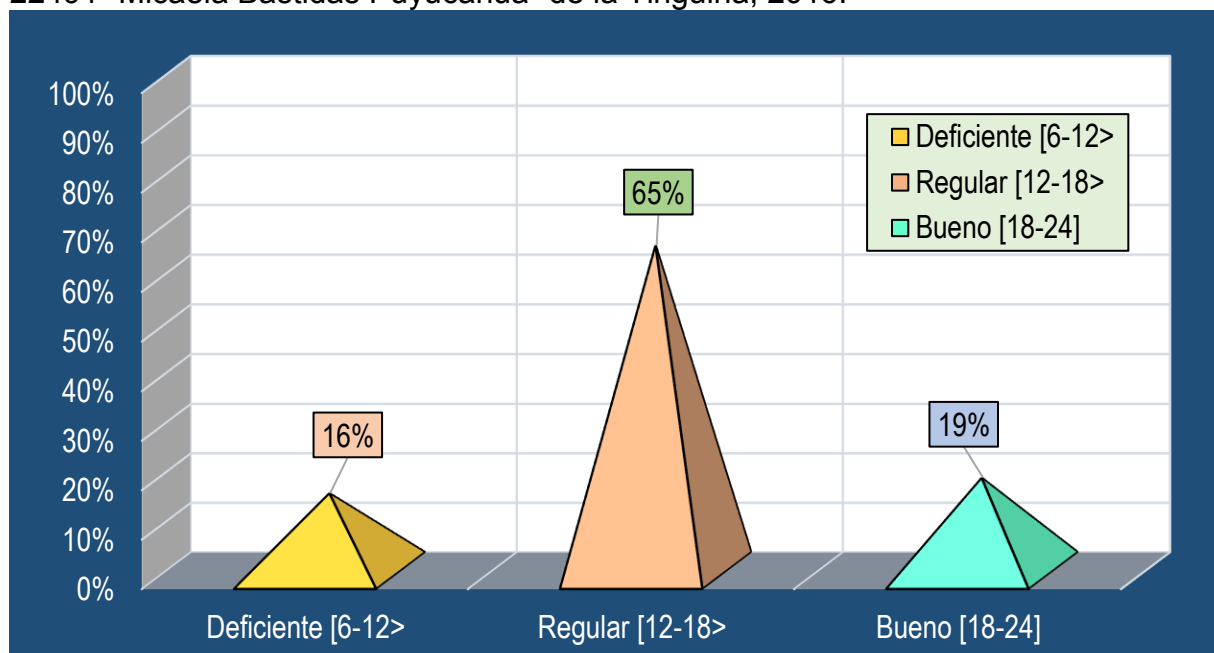
Se obtiene una media aritmética de 63,09 puntos que demuestra que los docentes perciben un regular nivel de cultura organizacional.

Tabla 6: Implicación en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.

| Categorías y rangos | f(i) | h(i)% | F(i) | H(i)% |
|---------------------|-------|-------|------|-------|
| Deficiente [6-12> | 5 | 16% | 5 | 16% |
| Regular [12-18> | 21 | 65% | 26 | 81% |
| Bueno [18-24] | 6 | 19% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 15,19 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional.

Figura 6: Implicación en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.



Interpretación:

En la tabla se observa que 5 docentes que equivalen el 16% de la muestra de estudio perciben una deficiente implicación de la cultura organizacional; 21 docentes que equivalen el 65% de la muestra de estudio perciben una regular implicación de la cultura organizacional y 6 docentes que equivalen el 19% de la muestra de estudio perciben una buena implicación de la cultura organizacional.

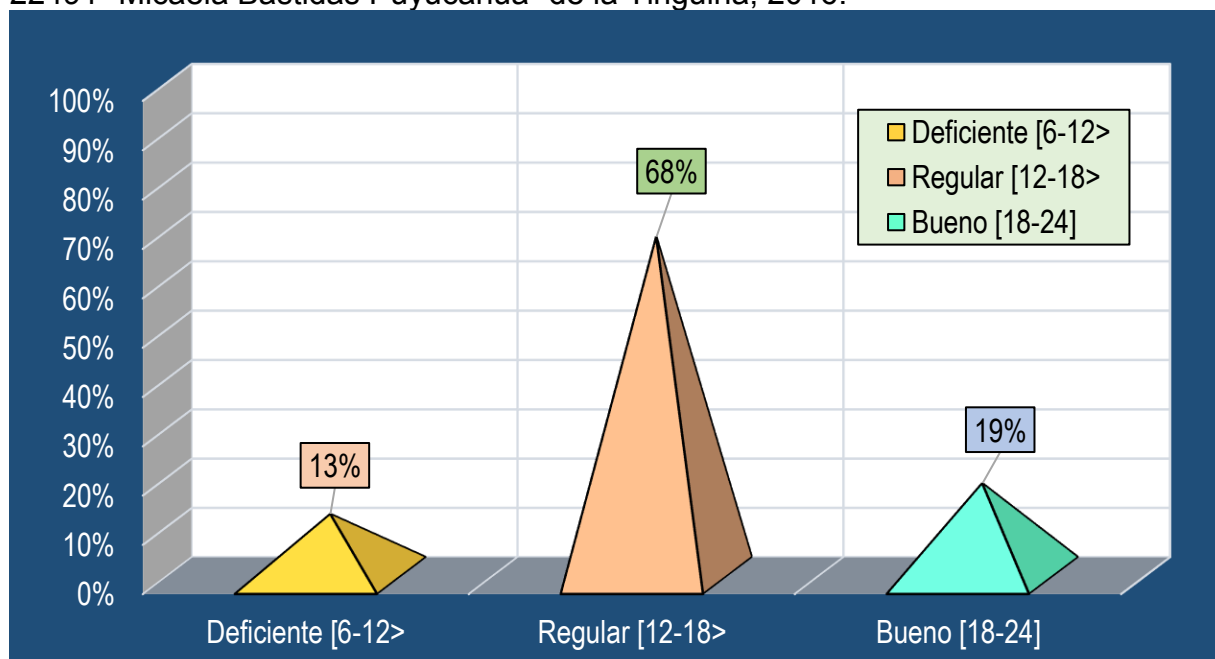
Se obtiene una media aritmética de 15,19 puntos que demuestra que los docentes perciben un regular nivel de implicación de la cultura organizacional.

Tabla 7: Consistencia en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.

| Categorías y rangos | $f(i)$ | $h(i)\%$ | $F(i)$ | $H(i)\%$ |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
| Deficiente [6-12> | 4 | 13% | 4 | 13% |
| Regular [12-18> | 22 | 68% | 26 | 81% |
| Bueno [18-24] | 6 | 19% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 15,56 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional.

Figura 7: Consistencia en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.



Interpretación:

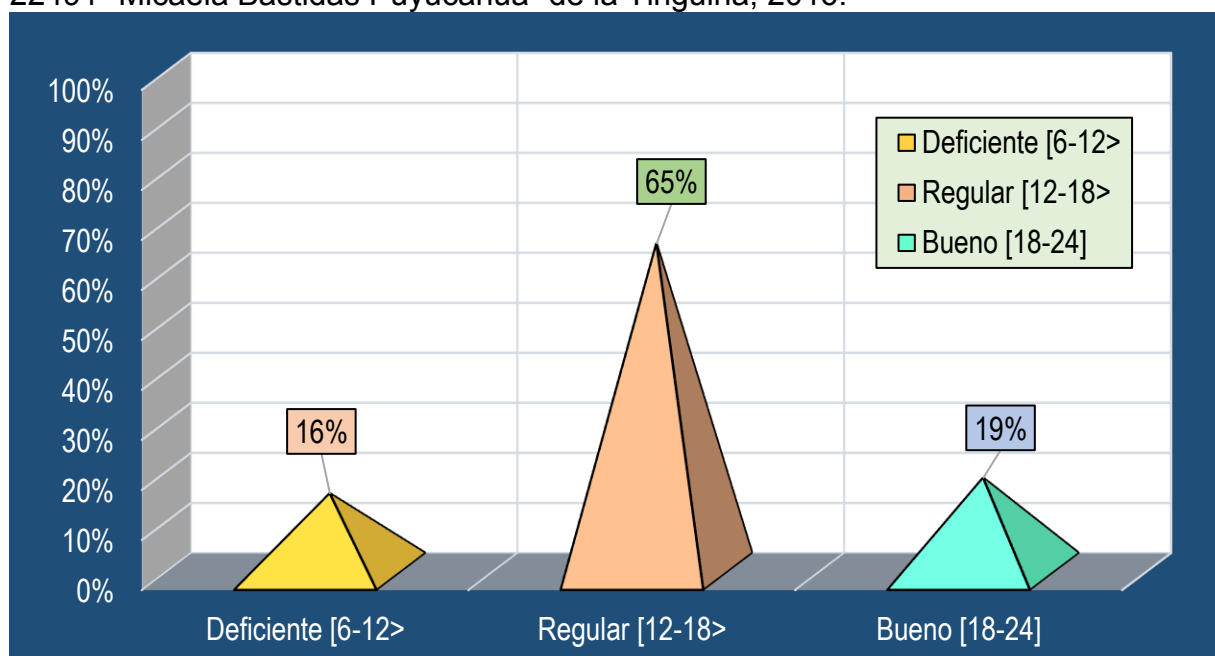
En la tabla se observa que 4 docentes que equivalen el 13% de la muestra de estudio perciben una deficiente consistencia de la cultura organizacional; 22 docentes que equivalen el 68% de la muestra de estudio perciben una regular consistencia de la cultura organizacional y 6 docentes que equivalen el 19% de la muestra de estudio perciben una buena consistencia de la cultura organizacional. Se obtiene una media aritmética de 15,56 puntos que demuestra que los docentes perciben un regular nivel de consistencia de la cultura organizacional.

Tabla 8: Adaptabilidad en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.

| Categorías y rangos | $f(i)$ | $h(i)\%$ | $F(i)$ | $H(i)\%$ |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
| Deficiente [6-12> | 5 | 16% | 5 | 16% |
| Regular [12-18> | 21 | 65% | 26 | 81% |
| Bueno [18-24] | 6 | 19% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 15,38 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional.

Figura 8: Adaptabilidad en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.



Interpretación:

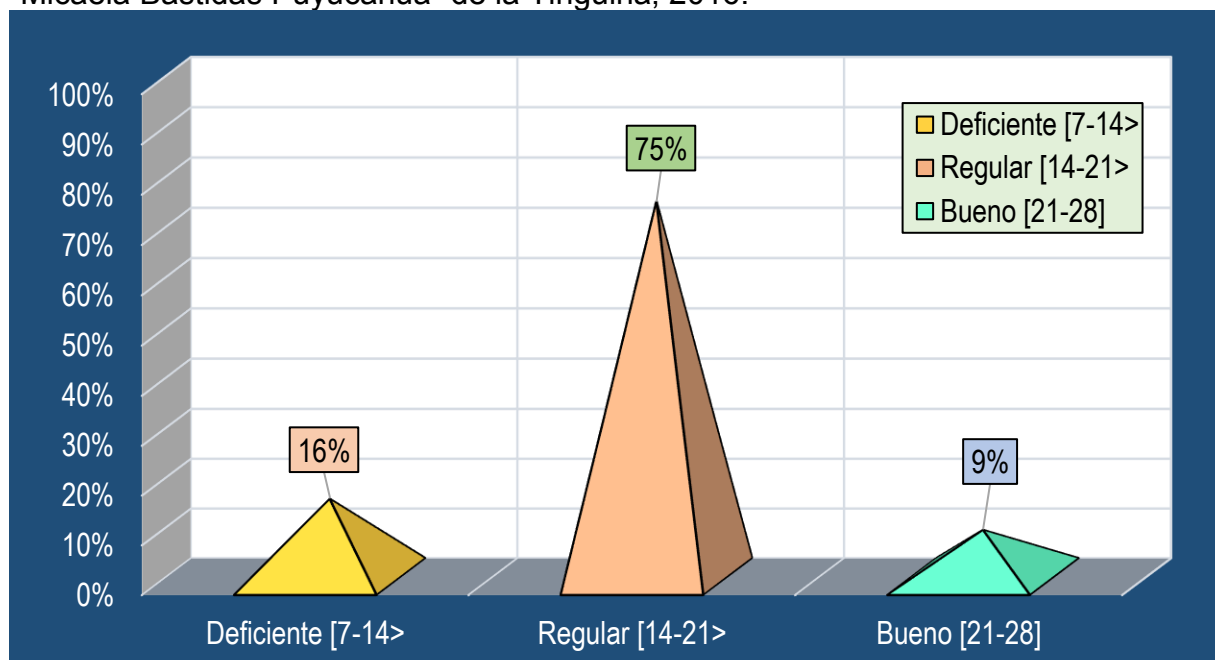
En la tabla se observa que 5 docentes que equivalen el 16% de la muestra de estudio perciben una deficiente adaptabilidad de la cultura organizacional; 21 docentes que equivalen el 65% de la muestra de estudio perciben una regular adaptabilidad de la cultura organizacional y 6 docentes que equivalen el 19% de la muestra de estudio perciben una buena adaptabilidad de la cultura organizacional. Se obtiene una media aritmética de 15,38 puntos que demuestra que los docentes perciben un regular nivel de adaptabilidad de la cultura organizacional.

Tabla 9: Misión en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.

| Categorías y rangos | $f(i)$ | $h(i)\%$ | $F(i)$ | $H(i)\%$ |
|---------------------|--------|----------|--------|----------|
| Deficiente [7-14> | 5 | 16% | 5 | 16% |
| Regular [14-21> | 24 | 75% | 29 | 91% |
| Bueno [21-28] | 3 | 9% | 32 | 100% |
| TOTAL | 32 | 100% | | |
| Media aritmética | 16,97 | | | |

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre cultura organizacional.

Figura 9: Misión en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.



Interpretación:

En la tabla se observa que 5 docentes que equivalen el 16% de la muestra de estudio perciben una deficiente misión de la cultura organizacional; 24 docentes que equivalen el 75% de la muestra de estudio perciben una regular misión de la cultura organizacional y 3 docentes que equivalen el 9% de la muestra de estudio perciben una buena misión de la cultura organizacional.

Se obtiene una media aritmética de 16,97 puntos que demuestra que los docentes perciben un regular nivel de misión de la cultura organizacional.

Tabla 10: Correlación entre las variables de estudio

| <i>Correlación</i> | <i>V.Y. Cultura organizacional</i> |
|--------------------|------------------------------------|
| V.X. Deontología | r = 0,827 |

Fuente: Data de resultados obtenidos.

Interpretación:

En la tabla se observa la correlación de Pearson obtenidas entre las variables de estudio.

Se puede señalar que existe una relación directa entre las variables: deontología y cultura organizacional de $r = 0,827$ que demuestra a un alto nivel de deontología le corresponde un buen nivel de cultura organizacional; a un bajo nivel de deontología le corresponde un deficiente nivel de cultura organizacional.

Tabla 11: Correlación entre las dimensiones de la variable deontología y la variable cultura organizacional.

| <i>Correlación</i> | <i>V.Y. Cultura organizacional</i> |
|---------------------------------|------------------------------------|
| D1- Obligación moral | r = 0,765 |
| D2- Autonomía profesional | r = 0,792 |
| D3- Compromiso con la comunidad | r = 0,842 |

Fuente: Data de resultados obtenidos.

Interpretación:

Existe una relación de $r = 0,765$ entre obligación moral y cultura organizacional.

Existe una relación de $r = 0,792$ entre autonomía personal y cultura organizacional.

Existe una relación de $r = 0,842$ entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional.

Tabla 12: Correlación entre la variable deontología y las dimensiones de la variable cultura organizacional.

| <i>Correlación</i> | <i>D1- Implicación</i> | <i>D2- Consistencia</i> | <i>D3. Adaptabilidad</i> | <i>D4- Misión</i> |
|--------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------|
| V.X. Deontología | r = 0,803 | r = 0,752 | r = 0,826 | r = 0,739 |

Fuente: Data de resultados obtenidos.

Interpretación:

Existe una relación de $r = 0,803$ entre deontología e implicación.

Existe una relación de $r = 0,752$ entre deontología y consistencia

Existe una relación de $r = 0,826$ entre deontología y adaptabilidad.

Existe una relación de $r = 0,739$ entre deontología y misión.

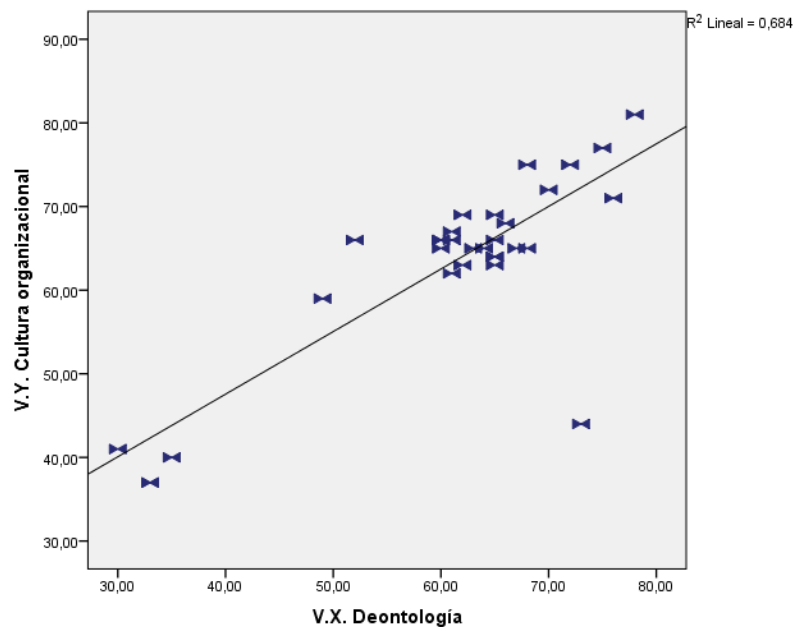
Tabla 13: Relación entre las variables deontología y cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
| 1 | Regresión | 2655,763 | 1 | 2655,763 | 64,830 | ,000 ^b |
| | Residuo | 1228,956 | 30 | 40,965 | | |
| | Total | 3884,719 | 31 | | | |

a. Variable dependiente: V.Y. Cultura organizacional
b. Predictores: (Constante), V.X. Deontología

| | |
|-------------------------|-----------------------|
| * R= 0,827 ^a | R ² =0,684 |
|-------------------------|-----------------------|

Figura 10: Diagrama de dispersión entre variables deontología y cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016.



En la **tabla 13** el coeficiente de determinación obtenido es de 0,684, por lo que se puede observar que existe una relación directa entre las variables: deontología y cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016; ($p < 0.01$); siendo el 68,4% la relación entre ambas variables, estando el 31,6% influenciado por otros factores.

Prueba de Hipótesis

CUADRO 2: Prueba de hipótesis específica 1

| Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson | | | |
|---|------------------------|----------------------|-----------------------------|
| | | D1- Obligación moral | V.Y. Cultura organizacional |
| D1- Obligación moral | Correlación de Pearson | 1 | ,765** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| V.Y. Cultura organizacional | Correlación de Pearson | ,765** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

| Hipótesis específica 1 | | | |
|--|---------|------|---------------|
| <i>Hipótesis alterna (Ha):</i> Existe relación directa entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguña, 2016. | | | |
| <i>Hipótesis nula (H0):</i> No existe relación directa entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguña, 2016. | | | |
| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
| 6,50 | 2,04 | 0,05 | Rechazo la Ho |

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,765 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,765^2}{32 - 2}}} = 6,50$$

Se concluye señalando que existe relación directa entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguña, 2016.

CUADRO 3: Prueba de hipótesis específica 2

| Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson | | | |
|---|------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| | | D2- Autonomía profesional | V.Y. Cultura organizacional |
| D2- Autonomía profesional | Correlación de Pearson | 1 | ,792** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| V.Y. Cultura organizacional | Correlación de Pearson | ,792** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------|
| 7,12 | 2,04 | 0,05 | Rechazo la Ho |

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,792 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,792^2}{32 - 2}}} = 7,12$$

Se concluye señalando que existe relación directa entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

CUADRO 4: Prueba de hipótesis específica 3

| <i>Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson</i> | | | |
|--|------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| | | D3- Compromiso con la comunidad | V.Y. Cultura organizacional |
| D3- Compromiso con la comunidad | Correlación de Pearson | 1 | ,842** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| V.Y. Cultura organizacional | Correlación de Pearson | ,842** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------|
| 7,12 | 2,04 | 0,05 | Rechazo la Ho |

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,792 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,792^2}{32 - 2}}} = 7,12$$

Se concluye señalando que existe relación directa entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

CUADRO 5: Prueba de hipótesis específica 4

| Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson | | | |
|---|------------------------|---------------------|--------------------|
| | | V.X. Deontología | D1- Implicación |
| V.X. Deontología | Correlación de Pearson | 1 | ,803** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| D1- Implicación | Correlación de Pearson | ,803** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 4

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------|
| 7,38 | 2,04 | 0,05 | Rechazo la Ho |

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,803 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,803^2}{32 - 2}}} = 7,38$$

Se concluye señalando que existe relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

CUADRO 6: Prueba de hipótesis específica 5

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

| | | V.X. Deontología | D2- Consistencia |
|------------------|------------------------|---------------------|---------------------|
| V.X. Deontología | Correlación de Pearson | 1 | ,752** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| D2- Consistencia | Correlación de Pearson | ,752** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 5

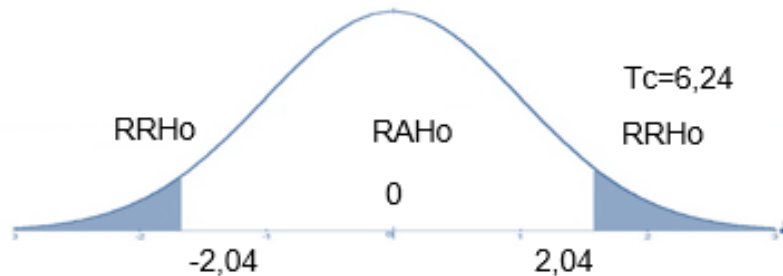
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguña, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguña, 2016.

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------|
| 6,24 | 2,04 | 0,05 | Rechazo la Ho |

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,752 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,752^2}{32 - 2}}} = 6,24$$



Se concluye señalando que existe relación directa entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguña, 2016.

CUADRO 7: Prueba de hipótesis específica 6

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

| | | V.X. Deontología | D3. Adaptabilidad |
|-------------------|------------------------|---------------------|----------------------|
| V.X. Deontología | Correlación de Pearson | 1 | ,826** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| D3. Adaptabilidad | Correlación de Pearson | ,826** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 6

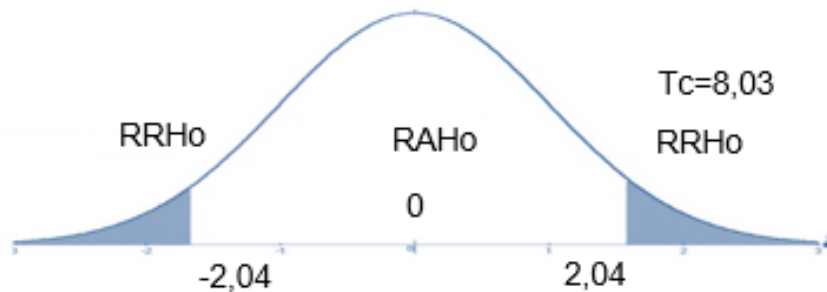
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------|
| 8,03 | 2,04 | 0,05 | Rechazo la Ho |

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,826 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,826^2}{32 - 2}}} = 8,03$$



Se concluye señalando que existe relación directa entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

CUADRO 8: Prueba de hipótesis específica 7

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

| | | V.X. | |
|------------------|------------------------|-------------|------------|
| | | Deontología | D4- Misión |
| V.X. Deontología | Correlación de Pearson | 1 | ,739** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| D4- Misión | Correlación de Pearson | ,739** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

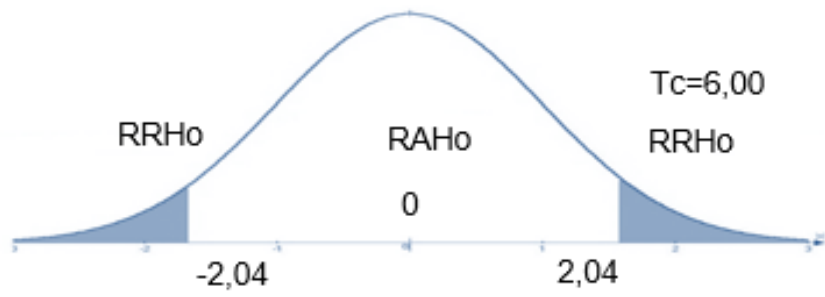
Hipótesis específica 7

Hipótesis alterna (Ha): Existe r relación directa entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------|
| 6,00 | 2,04 | 0,05 | Rechazo la Ho |

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,739 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,739^2}{32 - 2}}} = 6,00$$


Se concluye señalando que existe relación directa entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguña, 2016.

CUADRO 9: Prueba de hipótesis general

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

| | | V.X. Deontología | V.Y. Cultura organizacional |
|--------------------------------|------------------------|---------------------|--------------------------------|
| V.X. Deontología | Correlación de Pearson | 1 | ,827** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| V.Y. Cultura organizacional | Correlación de Pearson | ,827** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis general

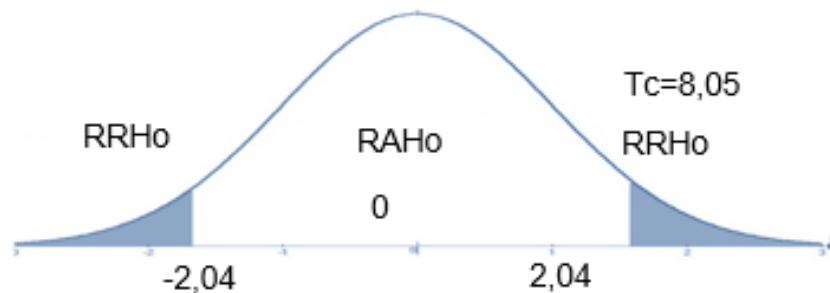
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

| Valor T calculado | Valor T | P | Decisión |
|-------------------|---------|------|---------------|
| 8,05 | 2,04 | 0,05 | Rechazo la Ho |

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,827 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,827^2}{32 - 2}}} = 8,05$$



Se concluye señalando que existe relación directa entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.

IV. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una correlación directa entre las variables de estudio: deontología y cultura organizacional de $r = 0,827$ que demuestra a un alto nivel de deontología le corresponde un buen nivel de cultura organizacional; a un bajo nivel de deontología le corresponde un deficiente nivel de cultura organizacional.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Sigvas, V. (2015) quien establece que hay semejanza entre la deontología profesional y gestión educativa en docentes de una institución educativa ya hay una evidente relación adecuada entre ambas ya que si hay una buena ética entre sus deberes y principios en la profesión entonces habrá una buena gestión ya que van de la mano permitiendo realizar una eficiente labor ya que aquí entra a taller mucho la moral como acto indiscutible para realizar gestiones en una determinada organización y Castillo, G. (2015) concluye que la cultura organizacional si influye e en el comportamiento de la gestión de los docentes resaltando que cuando se utilizó como alternativa de solución la aplicación de una cultura organización para que se pueda mejorar el comportamiento de la gestión pedagógica través de la investigación si nos permite observar la relación que guardan las dos variables y como realmente si su investigación contribuye en la educación y que es necesario que en las instituciones se aplique este alternativa para mejorar la gestión pedagógica y que los directores están llamados a liderarla y transmitirla en beneficio de la organización.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Lindao (2015) quien señala que la deontología es el conjunto de tratados o disciplinas cuya finalidad es el análisis de los deberes y valores conducidos por la moral. Es el grupo ordenado de deberes y obligaciones morales que tienen que cumplir los profesionales de una debida materia. En conclusión se refiere a los códigos de conducta y para Aguirre, A (2004) la cultura organizacional es un conjunto

de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por los miembros de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia. Para tener una buena cultura organizacional se necesita tener una buena reflexión realizada por los miembros del equipo así como la interacción de un líder para guiar en los objetivos que tienen la organización el líder tiene también la tarea de difundir la aplicación de la nueva cultura hacia los demás integrantes del grupo a través de la socialización ya que cuando es compartida genera en los integrantes identidad y concordancia dentro de la organización entonces se obtendrá una cultura real ya que se habrán alcanzado las metas sin embargo evita la posibilidad de cambiar y optar por nuevas alternativas y todo esto en beneficio de la organización.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N° 1; se señala que: **Existe relación directa entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguina, 2016.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,765 (Tabla 11) que refleja una correlación directa; es decir a un alto nivel de obligación moral le corresponde un buen nivel de cultura organizacional, a un bajo nivel de obligación moral le corresponde un deficiente nivel de cultura organizacional. Estos resultados se contrastan con la investigación de Vargas, J. (2011) quien señala que La relación que existe entre la cultura y desarrollo organizacional si tiene algo en común ya que guardan relación recíproca y también que a través de la cultura organizacional debe otorgar conocimiento y a la vez a contribuir al crecimiento de la universidad se resalta también que la UNA-Puno se refleja por tener valores adecuados a la identidad y el compromiso, así como también se aprecia la presencia de antivalores escaza disciplina la falta de responsabilidad y la práctica de compañerismo acompañado de sus propias reglas. Así mismo, los resultados obtenidos guardan relación con la información del marco teórico sustentada por Contreras (1997) y Hernández (2010) quienes sostienen que la

obligación moral constituye parte fundamental de la práctica docente y que debe situarse por delante de cualquier contrato convirtiéndose así en ser libres como personas sin olvidar que existen reglas y normas lo que incita a mejorar el comportamiento y el proceder de los docentes así como la mejora de su moral que debe estar ligada con la práctica docente en las instituciones educativas.

En la hipótesis específica N° 2; se señala que: **Existe relación directa entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,792 (Tabla 11) que refleja una correlación directa; es decir a un alto nivel de autonomía profesional le corresponde un buen nivel de cultura organizacional, a un bajo nivel de autonomía profesional le corresponde un deficiente nivel de cultura organizacional. Estos resultados se contrastan con la investigación de Roca, S. (2012) quien señala hay una contradicción entre los resultado en lo que se resalta que no hay una buena comunicación interna así como también que se puede ver un que al cultura organización si presenta un adecuado resultado ya que más de la mitad de docentes y la mayoría de los estudiante reflejan que si hay una adecuada cultura organización. Así mismo, los resultados obtenidos guardan relación con la información del marco teórico sustentada por Contreras (1997) y Hernández (2010) quienes sostienen que la autonomía profesional es la demanda de los docentes para conseguir mayores cotas de independencia en sus decisiones, los docentes necesitan obtener mayor liberación en sus decisiones ya que hoy en día ya existe menos control por parte de la administración hoy en día suele ser tomada como autonomía docente donde este un ejercicio decisión propia en lo que realiza y que en su mayoría pude ser mail interpretado por las familias al momento de realizar un reclamo en lo que los más indicados en solucionar dichos asuntos como formadores de educación.

En la hipótesis específica N° 3; se señala que: **Existe relación directa entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución**

Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,842 (Tabla 11) que refleja una correlación directa; es decir a un alto nivel de compromiso con la comunidad le corresponde un buen nivel de cultura organizacional, a un bajo nivel de compromiso con la comunidad le corresponde un deficiente nivel de cultura organizacional. Estos resultados se contrastan con la investigación de Garcia, A. (2015) habla de la deontología de los policías y derecho de su ética como profesionales ya que si bien es cierto muchos lo desestiman ya que son juzgados por actos de corrupción en los que día a día están sometidos y que no todos realizan lo mismo pero que la mayoría de las personas generalizan ya que tiene libertad así como todo de hacer actos positivos como negativos desde este punto de vista la ética de los policías que es propio de cada persona ya que como profesionales su principal función el cuidar y resguardar al país teniendo como misión la lealtad y honestidad. Así mismo, los resultados obtenidos guardan relación con la información del marco teórico sustentada por Contreras (1997) y Hernández (2010) quienes sostienen que el compromiso con la comunidad el desarrollo por la ética no se esconde si no que ocurre en la sociedad y se manifiesta en nuestra vida diaria ya que tenemos la capacidad de buscar solución ante dificultades que se nos presenten de igualmente la educación no es ajeno a esta realidad de los profesores ya que son los formadores de la educación que están llamados al compromiso que asumen como formadores a la sociedad y también a la vez al enfrentamiento entre su propia autonomía y su responsabilidad como formadores de la sociedad.

En la hipótesis específica N° 4; se señala que: **Existe relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña, 2016.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,803 (Tabla 12) que refleja una correlación directa; es decir a un alto nivel de deontología le corresponde un buen nivel de implicación, a un bajo nivel de deontología le corresponde un deficiente nivel de implicación. Estos resultados se contrastan con la investigación de Sánchez

(2010) Menciona que las instituciones de educación superior brindan un beneficio para la sociedad y con ellos también están la gran responsabilidad de las generaciones y con ellos cada conocimiento que se les brinda a los profesionales transformándose en lo primordial para la trasmisión de cultura y conocimiento lo que es fundamental para el crecimiento de nuestro país, resaltando la primacía de ir de la mano del conocimiento con innovación ya que estos son agentes imprimantes para que a un país se les permita su crecimiento y su desarrollo entonces se pudo resumir que todo los intuiciones tienen la ardua tare de formar adecuadamente a los futuros profesionales brindándoles conocimientos que le permitan involucrarse con la realidad de nuestros país y que va de la mano con su cultura así como las avances tecnológicos que se están dando en la actualidad. Así mismo Bonavia, Prado y García. (2010) sostienen que la implicación Se refiere al grado de compromiso con el trabajo de los distintos integrantes de la organización, cualquiera sea su nivel jerárquico y a su participación en la toma de decisiones.

En la hipótesis específica N° 5; se señala que: **Existe relación directa entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,752 (Tabla 12) que refleja una correlación directa; es decir a un alto nivel de deontología le corresponde un buen nivel de consistencia, a un bajo nivel de deontología le corresponde un deficiente nivel de consistencia. Estos resultados se contrastan con la investigación de Ramírez (2010) quien señala que en la institución del municipio se evidencia que hay mayor resalte en lo que son valores liderazgo y sobre todo que se e cuenta con mayores cantidades de ética siendo estos los más sobresalientes la cual lo dan a conocer pero a diferencia se presenta menor expectativa en lo que se refiere a misión, visión y comunicación que existe en la organización que se realizó el trabajos e investigación dando como resultado final el mayor alcance en principios éticos. Así mismo Bonavia, Prado y García. (2010) sostiene que la consistencia son

firmes en la aplicación de una cultura y que tiene que aportaciones de los integrantes obteniendo acuerdos basados en los valores donde se tiene que tener una buena coordinación a través de integración por aporte de los trabajadores que laboran en la organización es evidente que cuando los integrantes pasan por situaciones no muy comunes permitiendo que los las personas reacciones de manera predecible y resaltando la ética basándose en los valores y que se están fundamentando en las acciones que puedan realizar.

En la hipótesis específica N° 6; se señala que: **Existe relación directa entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,826 (Tabla 12) que refleja una correlación directa; es decir a un alto nivel de deontología le corresponde un buen nivel de adaptabilidad, a un bajo nivel de deontología le corresponde un deficiente nivel de adaptabilidad. Estos resultados se contrastan con la investigación de Sánchez, M. (2010) quien señala que es preciso, en esta instancia, recordar el nuevo escenario social –marcado por una agenda moral inusitada para los tiempos que vivimos- y la necesidad de una formación de calidad en nuestros futuros profesionales. Así mismo Bonavia, Prado y García. (2010) En este sentido con respecto a la adaptabilidad todas las organizaciones tienen sus propias reglas y su ideología y que avala la capacidad que debe existir en la organización asumiendo cambios como comportamientos que le permitan acrecentar las alternativa de superveniencia para contribuir en su desarrollo logrando así alcanzar la adaptabilidad que las organizaciones están llamados al cambio.

En la hipótesis específica N° 7; se señala que: **Existe relación directa entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguña, 2016.** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,739 (Tabla 12) que refleja una correlación directa; es decir a un alto nivel de deontología le corresponde un buen nivel de misión, a un bajo nivel de deontología le corresponde un deficiente

nivel de misión. Estos resultados se contrastan con la investigación de Sigvas, V. (2015) establece que hay semejanza entre la deontología profesional y gestión educativa en docentes de una institución educativa ya hay una evidente relación adecuada entre ambas ya que si hay una buena ética entre sus deberes y principios en la profesión entonces habrá una buena gestión ya que van de la mano permitiendo realizar una eficiente labor ya que aquí entra a taller mucho la moral como acto indiscutible para realizar gestiones en una determinada organización. Así mismo, los resultados obtenidos guardan relación con la información del marco teórico sustentada por Cabrera, J. (2006) quien sostiene que la misión es el grado en que los miembros perciben claramente lo que desea la organización alcanzar o mantener. Apreciación por las normas y conductas que deben existir. Se tiene que fijar una trayectoria relevante a largo plazo para la organización, entonces se puede decir que una misión permite un determinado propósito así como un significado estableciendo una función social si como las metas exteriores de la organización por eso que tienen que tener un recorrido claro como las metas.

En conclusión se puede señalar que existe relación directa entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguina, 2016.

V. CONCLUSIONES

Primera: El procesamiento estadístico realizado ha logrado demostrar que existe relación directa entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,827$ entre deontología y cultura organizacional, alcanzando un valor de T calculado de 8,05 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Segunda: Los resultados evidencian que existe relación directa entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,765$ entre obligación moral y cultura organizacional; alcanzando un valor de T calculado de 6,50 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Tercera: Los resultados evidencian que existe relación directa entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,792$ entre autonomía profesional y cultura organizacional; alcanzando un valor de T calculado de 7,12 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Cuarta: Los resultados evidencian que existe relación directa entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,842$ entre

compromiso con la comunidad y cultura organizacional; alcanzando un valor de T calculado de 7,12 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Quinta: Los resultados evidencian que existe relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,803$ entre deontología y la implicación; alcanzado un valor de T calculado de 7,38 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Sexta: Los resultados evidencian que existe relación directa entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,752$ entre deontología y consistencia en la Institución; alcanzado un valor de T calculado de 6,24 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Sétima: Los resultados evidencian que existe relación directa entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguíña, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,826$ entre deontología y adaptabilidad; alcanzado un valor de T calculado de 8,03 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

Octava: Los resultados evidencian que existe relación directa entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas

Puyucahua” de la Tinguíña, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,739$ entre deontología y misión; alcanzado un valor de T calculado de 6,00 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de Correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

A los directores de instituciones educativas públicas y privadas de la región Ica trabajar talleres que tengan como principal tema la deontología del docente que es base para mejorar la calidad educativa de la región, ya que entra a tallar la obligación moral, la autonomía profesional, y el compromiso con la comunidad que mucho se ha descuidado.

Al equipo directivo de la institución educativa “Micaela Bastidas Puyucahua” de la Tinguíña hacer un proyecto en la que se cuente con la participación de todo el equipo docente para trabajar el manejo y desarrollo de la cultura organizacional de la institución y el trabajo docente, estos temas tienen que ver con la organización de equipo, desarrollo de capacidades, valores centrales, acuerdos, coordinación e integración, orientación al cambio, metas y objetivos.

A los docentes hacer una autoevaluación del trabajo pedagógico, destacando la deontología docente en su accionar diario con el conocimiento del quehacer pedagógico, la evaluación y transmisión de valores, la toma de decisiones, la actuación en función a las necesidades de la sociedad, la confianza y empatía.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2004) La cultura de las organizaciones. Barcelona España: Editorial Ariel.
- Alabart, Y. y Portuondo, A (2003) Procedimiento metodológico para el diagnóstico de la cultura organizacional. Resultados de investigación. Resumen de la tesis doctoral defendida en Tribunal de Grados Científicos Ingeniería Industrial. Revisión para tránsito a defensa: Dra. Liliana Guerrero Ramos y Maritza Hernández Torres.
- Aparisi, A. (2009) Etica y deontología para Juristas. Mexico: Porrúa, 2009; XXXVIII.
- Bardina, J. (1906). Els manaments del bon mestre.
- Battaglia, S. (1966) Grande dizionario de la lengua italiana. Torino Unione Tipografico-Editrice Toreinese, 1966; 168.
- Bentham, J. (1993) En Smith MJ; Burston WH (eds), the Collected Works of Jeremy Bentham. Oxford: Clarendon Press, 1993; 19.
- Bonavia, T., Prado, V., y García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison", publicado por SUMMA Psicológica UST, 2010, Vol. 7, No 1, 15 - 32.
- Bonilla, A. (1998) El debate ético contemporáneo. Enoikos. En busca de la ética perdida, VI (13), pp. 42-48.
- Brajnovic, L. (1978). Deontología Periodística. New Books.
- Bracko. (2008). Determinación del Tipo de Cultura Organizacional existente en el Grupo Empresarial Pacesa de la Ciudad de Chiclayo" Ciudad/País: Chiclayo-Perú.

Cabrera, J. (2006) Recuperado en diciembre 2006 de:<http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/que-es-la-cultura-organizacional.htm>.

Castillo, G. (2015) Influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión Pedagógica en los docentes de la Institución Educativa N° 22494 Juan XXIII de Ica, 2015. universidad Cesa Vallejo-filiar Ica. Tesis para obtener el grado académico de magister en Administración de la Educación.

Castillo, G. (2015) Influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión Pedagógica en los docentes de la Institución Educativa N° 22494 Juan XXIII de Ica, 2015. Universidad Cesar Vallejo filial-Ica. Tesis para optar el grado académico de Magíster en administración de la educación.

Chiavenato, I (2002) Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Bogotá: Mac Graw Hill, 1999. 699 p.

Contreras J. (1997): La Autonomía del Profesorado. Morata. Madrid.

Falcones, G. (2014) Estudio descriptivo de la Cultura Organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador” Universidad De Guayaquil. Tesis previa a la obtención del título de psicóloga industrial. Guayaquil – Ecuador.

Garcia, A. (2015) Deontología policial y derecho. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid.

Gareth y Goffee (2001) El carácter organizacional. Como la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Barcelona, España: Ediciones Granica.

Gareth, J y Goffee, R (2001) El carácter organizacional. Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Barcelona, España: Granica.

- Gareth, J. y Goffee, R. (2001). El carácter organizacional. Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Barcelona, España: Ediciones Granica.
- Hargreaves, A. (1996). Profesorado, cultura y postmodernidad. Morata: España.
- Hernández, G. (2010) Formación docente y desarrollo ético. Revista académica semestral EUMEDNET. Cuadernos de educación y desarrollo vol. 2 N°18. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/18/ghs.htm>.
- Hernández R, Fernández C. y Baptista P. (2003) Metodología de la investigación. McGraw-Hill. México.
- Kant. I. (s/f) cimentación para la metafísica de las contumbres, cap. I.
- Lega, C. (1983) Deontología de la profesionalidad del abogado. Madrid: Civitas, 1983; 23.
- Mallart, J. (1993). L'ahir i l'avui d'una vocació: 25 anys dedicats a l'ensenyament. Girona: Promoció de Mestres 68.
- Marcano, Lara y Bejarano (2010) La cultura organizacional del personal docente de la Universidad De Oriente, núcleo de Sucre. Tesis para optar al título de Licenciados en Contaduría Pública. Cumaná.
- Núñez, M. (2008) Análisis del código deontológico de enfermería.
- Orna, O. (2004). Ética y deontología del docente universitario. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Filosofía en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Pachao, Y. (s/f) Cultura organizacional de la institución educativa 40178 (Arequipa-Perú)

- Padilla. (2008). La Cultura Organizacional y la Transferencia de Conocimientos en una Institución Universitaria de enseñanza de idiomas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Ciudad/País: Lima-Perú.
- Pérez, M. (2004) La enseñanza de la ética y deontología de la información en los estudios universitarios de biblioteconomía y documentación. Facultad de Biblioteconomía y Documentación Universitaria de Barcelona.
- Ramírez (2010). Cultura organizacional y tareas gerenciales del director. Tesis para optar el grado de Magíster de la Universidad del Zulia; Maracaibo – Venezuela.
- Reynaldo, (s/f) Diagnóstico y Mejoramiento de la Cultura Organizacional en la Unidad Comercializadora.
- Robbins, S (2004) Comportamiento Organizacional. 10ma Edición. México: Prentice Hall.
- Roca,S. (2012) Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación.
- Sánchez (2010) Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato. Tesis para optar el grado de Doctor de la Universidad Autónomas de Querétaro; Santiago de Querétaro.
- Sánchez, M. (2010) Situación del área ética y deontología profesional en el proceso de formación académica de las carreras de la facultad de Psicología (universidad nacional de la plata). Tesis para optar el grado de Especialista en Docencia Universitaria; Argentina.

- Siguas, V. (2015) Deontología profesional y gestión educativa en los docentes en la Institución Educativa – Ica, 2015. Universidad Cesar Vallejo filial-Ica Tesis para optar el grado académico de Magíster en administración de la educación.
- Vargas, J. (2011) Cultura y Desarrollo Organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en ciencias sociales.
- Vasquez, M. (2009) La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A. : Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial. Universidad Católica Andrés Bello. Tesis para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. Caracas.
- Wilkins and Ouchi, (1983), Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance. Administrative science quarterly, 28, 468-481.

ANEXOS

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

" CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA DEONTOLOGÍA"

OBJETIVO

: Evaluar la variable deontología en integrantes de la muestra de estudio.

DIRIGIDO A


: Docentes de Primaria de la Institución Educativa N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguíña.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dr. Aparcana Hernández José Carlos.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

VALORACIÓN :

| | | | | |
|-----------|-------|--------------------|------------|----------------|
| Muy bueno | Bueno | Medianamente bueno | Inadecuado | Muy inadecuado |
|-----------|-------|--------------------|------------|----------------|


Jose Carlos Aparcana Hernandez
DOCTOR EN EDUCACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

" CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL "

OBJETIVO

: Evaluar la variable cultura organizacional en integrantes de la muestra de estudio.

DIRIGIDO A

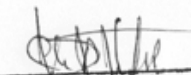
: Docentes de Primaria de la Institución Educativa N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucahua" de la Tinguíña.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dr. Aparcana Hernández José Carlos.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

VALORACIÓN :

| | | | | |
|-----------|-------|--------------------|------------|----------------|
| Muy bueno | Bueno | Medianamente bueno | Inadecuado | Muy inadecuado |
|-----------|-------|--------------------|------------|----------------|


José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACION

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Deontología y cultura organizacional en una institución educativa primaria de Ica.

AUTORA: Br. Romero Días, Mirtha María.

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | METODOLOGÍA | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|--------------|---|--|
| <p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1. ¿Qué relación existe entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016? PE2. ¿Qué relación existe entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016? PE3. ¿Qué relación existe entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016? PE4. ¿Qué relación existe entre deontología y la</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Determinar la relación entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016. OE2. Determinar la relación entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016. OE3. Determinar la relación entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016. OE4. Determinar la relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa entre deontología y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H.E.1. Existe relación directa entre obligación moral y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016. H.E.2. Existe relación directa entre autonomía profesional y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016. H.E.3. Existe relación directa entre compromiso con la comunidad y cultura organizacional en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 “Micaela Bastidas Puyucagua” de la Tinguiña, 2016. H.E.4. Existe relación entre deontología y la implicación en la Institución Educativa nivel</p> | Variable 1: (X) DEONTOLOGÍA | | | | | |
| | | | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUM | ITEMS | ÍNDICE | |
| | | | Obligación moral | - Posee los saberes relacionados con el quehacer pedagógico. - Gestión de dispositivos de diferenciación | Cuestionario para evaluar la deontología | 8 | Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | |
| | | | Autonomía profesional | - Evaluación y transmisión de valores. - Toma de decisiones. - Actitud positiva. | | 8 | | |
| | | | Compromiso con la comunidad | - Actuación en función a las necesidades de la sociedad. - Confianza y empatía. - Confidencialidad y agrado por la profesión. | | 8 | | |
| | | | Variable 2: (Y) CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | |
| | | | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUM | ITEMS | ÍNDICE | |
| | | | Implicación | - Organización en equipos - Desarrollo de capacidades humanas - Miembros comprometidos con la organización | Cuestionario para evaluar la cultura organizacion | 6 | Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---------------|---|--|---|-------------|
| <p>implicación en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016?</p> <p>PE5. ¿Qué relación existe entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016?</p> <p>PE6. ¿Qué relación existe entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016?</p> <p>PE7. ¿Qué relación existe entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016?</p> | <p>Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.</p> <p>OE.5. Determinar la relación entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.</p> <p>OE.6. Determinar la relación entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.</p> <p>OE.7. Determinar la relación entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.</p> | <p>Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.</p> <p>H.E.5. Existe relación directa entre deontología y consistencia en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.</p> <p>H.E.6. Existe relación directa entre deontología y adaptabilidad en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.</p> <p>H.E.7. Existe relación directa entre deontología y misión en la Institución Educativa nivel Primaria N° 22491 "Micaela Bastidas Puyucagua" de la Tinguíña, 2016.</p> | Consistencia | <ul style="list-style-type: none"> - Valores centrales - Acuerdos - Coordinación e integración | | 6 | Siempre (4) |
| | | | Adaptabilidad | <ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo | | 6 | |
| | | | Misión | <ul style="list-style-type: none"> - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión | | 7 | |

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN



"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA

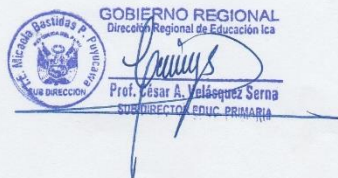
EL SUB DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MICAELA BASTIDAS PUYUCAWA" DE LA TINGUIÑA, ICA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, **ROMERO DÍAZ, Mirtha María.**, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación en la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, en el marco del desarrollo de su trabajo de investigación titulado; ***Deontología y cultura organizacional en una institución educativa primaria de Ica,*** aplicó los instrumentos de recojo de información denominados; **Cuestionario para evaluar la deontología y cuestionario para evaluar la cultura organizacional.**, a los integrantes de la muestra considerada en su estudio.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Ica, diciembre de 2016



MATRIZ DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

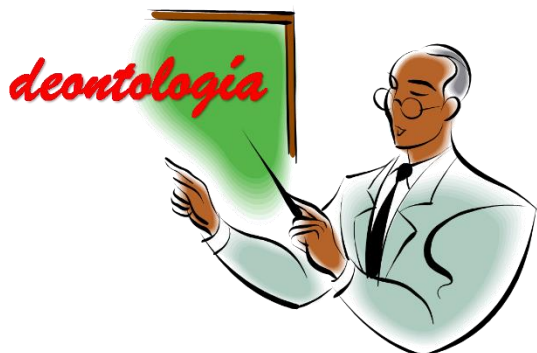
| VARIABLE X DEONTOLOGÍA | Dimensiones | Indicadores | Peso | N° de Ítems | Reactivos o ítems | Escala de valoración | |
|---------------------------|-----------------------------|--|-------|-------------|---|---|--|
| | Obligación moral | Posee los saberes relacionados con el quehacer pedagógico. | 33.3% | 08 | <ul style="list-style-type: none"> - El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante - Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión - El éxito profesional no significa nada si no me permite ser una mejor persona. - Estoy dispuesto (a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión. | Intervalos | |
| | | Gestión de dispositivos de diferenciación | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarlas sólo a criterio de la institución educativa. - Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo. - La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional. - Es preciso que conozca y practique los valores de mi profesión para poder ejercerla. |
| | Autonomía profesional | Evaluación y transmisión de valores. | 33.4% | 08 | <ul style="list-style-type: none"> - Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones. - Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional. | Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) | |
| | | Toma de decisiones. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional. - Para tomar buenas decisiones profesionales hay que tener seguridad en uno mismo. - No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias. |
| | | Actitud positiva. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos. - Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades. - En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos. |
| | Compromiso con la comunidad | Actuación en función a las necesidades de la sociedad. | 33.3% | 08 | <ul style="list-style-type: none"> - Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo. - Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás. | | |
| | | Confianza y empatía. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad. - Necesito ponerme en lugar de los estudiantes o docentes para comprender sus necesidades - Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas. |
| | | Confidencialidad y agrado por la profesión | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional. - Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros. - Llevo a cabo mi tarea de docente con gran empuje, vigor y gusto por atender a los estudiantes. |
| | | | 100 % | 24 | | | |

MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

| VARIABLE Y CULTURA ORGANIZACIONAL | Dimensiones | Indicadores | Peso | N° de ítems | Reactivos o ítems | Escala de valoración | |
|-----------------------------------|---------------------------|--|------|-------------|--|----------------------|---|
| | Implicación | Organización en equipos | 24% | 6 | <ul style="list-style-type: none"> - Trabajar en esta institución educativa es como formar parte de un equipo. - Se acostumbra a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. | Intervalos | |
| | | Desarrollo de capacidades humanas | | | <ul style="list-style-type: none"> - La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. - La capacidad de los miembros de la institución educativa es vista como una fuente importante de ventaja competitiva. | | |
| | | Miembros comprometidos con la organización | | | <ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo. - La planificación del trabajo es continua e implica a todos los miembros de la institución educativa | | |
| | Consistencia 940641966 | Valores centrales | 24% | 6 | <ul style="list-style-type: none"> - Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas. - Existe en la institución educativa un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse. | | Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4) |
| | | Acuerdos | | | <ul style="list-style-type: none"> - Cuando existen desacuerdos en la institución educativa, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen. - Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la institución educativa. | | |
| | | Coordinación e integración | | | <ul style="list-style-type: none"> - Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la institución educativa. - La manera de trabajar en la institución educativa es consistente y predecible. | | |
| | Adaptabilidad | Orientación al cambio | 24% | 6 | <ul style="list-style-type: none"> - Los miembros de la institución educativa adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas. - Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia y comunidad conducen a menudo a introducir cambios. | | |
| | | Orientación al cliente | | | <ul style="list-style-type: none"> - La institución educativa fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad. - Todos los miembros de la institución educativa tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades del entorno. | | |
| | | Aprendizaje organizativo | | | <ul style="list-style-type: none"> - Los miembros de la institución educativa consideran el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. - El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano. | | |

| | | | | | | |
|--|--------|-------------------------------------|-------|----|---|--|
| | Misión | Dirección y propósitos estratégicos | 28% | 7 | - La estrategia que emplea la institución educativa sirve de ejemplo a otras organizaciones. | |
| | | Metas y objetivos | | | - La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. | |
| | | Visión | | | - La institución educativa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo. | |
| | | | | | - La dirección de la institución educativa conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar. | |
| | | | | | - Los líderes y directores de la institución educativa fijan metas ambiciosas pero realistas. | |
| | | | | | - La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre sus miembros. | |
| | | | | | - La institución educativa tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro. | |
| | | | 100 % | 25 | | |

INSTRUMENTOS



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA DEONTOLOGÍA

Estimado colega:

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos a la deontología.

El objetivo de estas preguntas es evaluar la deontología. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

| Nº | Ítems | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------|-------|
| 01 | El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante | | | | |
| 02 | Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión | | | | |
| 03 | El éxito profesional no significa nada si no me permite ser una mejor persona. | | | | |
| 04 | Estoy dispuesto (a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión. | | | | |
| 05 | Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarlas sólo a criterio de la institución educativa. | | | | |
| 06 | Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo. | | | | |
| 07 | La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional. | | | | |
| 08 | Es preciso que conozca y practique los valores de mi profesión para poder ejercerla. | | | | |
| 09 | Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones. | | | | |
| 10 | Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional. | | | | |
| 11 | Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional. | | | | |
| 12 | Para tomar buenas decisiones profesionales hay que tener seguridad en uno mismo. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 13 | No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias. | | | | |
| 14 | En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos. | | | | |
| 15 | Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades. | | | | |
| 16 | En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos. | | | | |
| 17 | Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo. | | | | |
| 18 | Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás. | | | | |
| 19 | Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad. | | | | |
| 20 | Necesito ponerme en lugar de los estudiantes o docentes para comprender sus necesidades | | | | |
| 21 | Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas. | | | | |
| 22 | Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional. | | | | |
| 23 | Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros. | | | | |
| 24 | Llevo a cabo mi tarea de docente con gran empuje, vigor y gusto por atender a los estudiantes. | | | | |



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colega:

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos a la cultura organizacional.

El objetivo de estas preguntas es evaluar la cultura organizacional. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

| Nº | Ítems | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------|-------|
| 01 | Trabajar en esta institución educativa es como formar parte de un equipo. | | | | |
| 02 | Se acostumbra a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. | | | | |
| 03 | La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. | | | | |
| 04 | La capacidad de los miembros de la institución educativa es vista como una fuente importante de ventaja competitiva. | | | | |
| 05 | La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo. | | | | |
| 06 | La planificación del trabajo es continua e implica a todos los miembros de la institución educativa | | | | |
| 07 | Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas. | | | | |
| 08 | Existe en la institución educativa un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse. | | | | |
| 09 | Cuando existen desacuerdos en la institución educativa, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen. | | | | |
| 10 | Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la institución educativa. | | | | |
| 11 | Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la institución educativa. | | | | |
| 12 | La manera de trabajar en la institución educativa es consistente y predecible. | | | | |
| 13 | Los miembros de la institución educativa adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas. | | | | |
| 14 | Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia y comunidad conducen a menudo a introducir cambios. | | | | |
| 15 | La institución educativa fomenta el contacto directo de los | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | miembros con los padres de familia y comunidad. | | | | |
| 16 | Todos los miembros de la institución educativa tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades del entorno. | | | | |
| 17 | Los miembros de la institución educativa consideran el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. | | | | |
| 18 | El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano. | | | | |
| 19 | La estrategia que emplea la institución educativa sirve de ejemplo a otras organizaciones. | | | | |
| 20 | La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. | | | | |
| 21 | La institución educativa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo. | | | | |
| 22 | La dirección de la institución educativa conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar. | | | | |
| 23 | Los líderes y directores de la institución educativa fijan metas ambiciosas pero realistas. | | | | |
| 24 | La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre sus miembros. | | | | |
| 25 | La institución educativa tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro. | | | | |

CONFIABILIDAD

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA DEONTOLOGÍA

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido | 8 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 8 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,913 | 24 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|---|--------|---------------------|---|
| 1. El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante | 1,8750 | ,83452 | 8 |
| 2. El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante | 2,1250 | 1,12599 | 8 |
| 3. El éxito profesional no significa nada si no me permite ser una mejor persona. | 1,8750 | ,99103 | 8 |
| 4. Estoy dispuesto (a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión. | 2,5000 | 1,06904 | 8 |
| 5. Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarlas sólo a criterio de la institución educativa. | 2,7500 | 1,28174 | 8 |
| 6. Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo. | 3,0000 | 1,30931 | 8 |

| | | | |
|--|--------|---------|---|
| 7. La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional. | 3,1250 | 1,35620 | 8 |
| 8. Es preciso que conozca y practique los valores de mi profesión para poder ejercerla | 1,8750 | 1,12599 | 8 |
| 9. Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones. | 2,0000 | ,75593 | 8 |
| 10. Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional. | 1,6250 | ,51755 | 8 |
| 11. Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional. | 1,8750 | ,99103 | 8 |
| 12. Para tomar buenas decisiones profesionales hay que tener seguridad en uno mismo. | 2,1250 | ,99103 | 8 |
| 13. No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias. | 2,1250 | ,99103 | 8 |
| 14. En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos. | 2,7500 | 1,38873 | 8 |
| 15. Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades. | 2,8750 | ,99103 | 8 |
| 16. En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos. | 1,6250 | ,51755 | 8 |
| 17. Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo. | 1,6250 | ,91613 | 8 |
| 18. Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás. | 2,0000 | ,92582 | 8 |
| 19. Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad. | 2,3750 | 1,40789 | 8 |
| 20. Necesito ponerme en lugar de los estudiantes o docentes para comprender sus necesidades | 2,0000 | ,92582 | 8 |
| 21. Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas. | 3,0000 | 1,19523 | 8 |
| 22. Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional. | 2,3750 | 1,18773 | 8 |
| 23. Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros. | 2,7500 | 1,16496 | 8 |
| 24. Llevo a cabo mi tarea de docente con gran empuje, vigor y gusto por atender a los estudiantes. | 2,3750 | ,91613 | 8 |

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido | 8 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 8 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,891 | 25 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desviación estándar | N |
|---|--------|---------------------|---|
| 1. Trabajar en esta institución educativa es como formar parte de un equipo. | 1,6250 | ,74402 | 8 |
| 2. Se acostumbra a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. | 2,6250 | 1,50594 | 8 |
| 3. La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. | 1,5000 | 1,06904 | 8 |
| 4. La capacidad de los miembros de la institución educativa es vista como una fuente importante de ventaja competitiva. | 2,1250 | 1,35620 | 8 |
| 5. La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo. | 2,7500 | 1,38873 | 8 |
| 6. La planificación del trabajo es continua e implica a todos los miembros de la institución educativa | 1,5000 | ,53452 | 8 |

| | | | |
|---|--------|---------|---|
| 7. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas. | 1,8750 | ,64087 | 8 |
| 8. Existe en la institución educativa un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse. | 2,5000 | 1,19523 | 8 |
| 9. Cuando existen desacuerdos en la institución educativa, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen. | 2,5000 | ,92582 | 8 |
| 10. Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la institución educativa. | 3,0000 | 1,41421 | 8 |
| 11. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la institución educativa. | 3,0000 | 1,19523 | 8 |
| 12. La manera de trabajar en la institución educativa es consistente y predecible. | 2,6250 | 1,30247 | 8 |
| 13. Los miembros de la institución educativa adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas. | 2,8750 | 1,24642 | 8 |
| 14. Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia y comunidad conducen a menudo a introducir cambios. | 2,6250 | 1,50594 | 8 |
| 15. La institución educativa fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad. | 2,8750 | 1,35620 | 8 |
| 16. Todos los miembros de la institución educativa tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades del entorno. | 2,1250 | ,83452 | 8 |
| 17. Los miembros de la institución educativa consideran el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. | 2,5000 | 1,06904 | 8 |
| 18. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano. | 1,8750 | ,99103 | 8 |
| 19. La estrategia que emplea la institución educativa sirve de ejemplo a otras organizaciones. | 1,8750 | 1,24642 | 8 |
| 20. La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. | 2,1250 | ,99103 | 8 |
| 21. La institución educativa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo. | 2,1250 | ,83452 | 8 |
| 22. La dirección de la institución educativa conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar. | 3,2500 | 1,38873 | 8 |
| 23. Los líderes y directores de la institución educativa fijan metas ambiciosas pero realistas. | 2,6250 | 1,50594 | 8 |
| 24. La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre sus miembros. | 1,8750 | ,64087 | 8 |
| 25. La institución educativa tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro. | 1,8750 | ,83452 | 8 |

DATA DE LOS RESULTADOS

| Variable 1: (X) DEONTOLOGÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|---------|----|----|----|
| N° | D1- Obligación moral | | | | | | | | D2- Autonomía profesional | | | | | | | | D3- Compromiso con la comunidad | | | | | | | | TOTALES | | | |
| | I-1 | I-2 | I-3 | I-4 | I-5 | I-6 | I-7 | I-8 | I-9 | I-10 | I-11 | I-12 | I-13 | I-14 | I-15 | I-16 | I-17 | I-18 | I-19 | I-20 | I-21 | I-22 | I-23 | I-24 | D1 | D2 | D3 | VX |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 21 | 24 | 68 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 23 | 20 | 20 | 63 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 22 | 21 | 22 | 65 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 23 | 19 | 19 | 61 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 11 | 11 | 11 | 33 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 8 | 11 | 11 | 30 |
| 7 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 18 | 21 | 60 |
| 8 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 22 | 19 | 20 | 61 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 11 | 13 | 11 | 35 |
| 10 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 16 | 18 | 18 | 52 |
| 11 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 18 | 18 | 13 | 49 |
| 12 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 21 | 21 | 22 | 64 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 17 | 22 | 22 | 61 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 21 | 21 | 23 | 65 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 23 | 22 | 68 |
| 16 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 20 | 20 | 20 | 60 |
| 17 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 20 | 20 | 20 | 60 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 23 | 21 | 22 | 66 |
| 19 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 20 | 21 | 60 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 20 | 20 | 22 | 62 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 22 | 22 | 21 | 65 | |
| 22 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 24 | 19 | 22 | 65 | |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 22 | 21 | 22 | 65 | |
| 24 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 11 | 11 | 11 | 33 |
| 25 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 23 | 20 | 24 | 67 | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 25 | 27 | 78 | |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 23 | 26 | 75 | |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 | 23 | 23 | 72 | |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 26 | 25 | 76 | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 26 | 24 | 23 | 73 | |
| 31 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 23 | 24 | 70 | |
| 32 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 20 | 22 | 62 | |

Variable 2: (Y) CULTURA ORGANIZACIONAL

| N° | D1- Implicación | | | | | | D2- Implicación | | | | | | D3. Adaptabilidad | | | | | | D4- Misión | | | | | TOTALES | | | | | | |
|----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|-----|-----|------|------|------|-------------------|------|------|------|------|------|------------|------|------|------|------|---------|------|----|----|----|----|----|
| | I-1 | I-2 | I-3 | I-4 | I-5 | I-6 | I-7 | I-8 | I-9 | I-10 | I-11 | I-12 | I-13 | I-14 | I-15 | I-16 | I-17 | I-18 | I-19 | I-20 | I-21 | I-22 | I-23 | I-24 | I-25 | D1 | D2 | D3 | D4 | VY |
| 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 16 | 19 | 19 | 21 | 75 |
| 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 14 | 18 | 15 | 18 | 65 |
| 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 13 | 16 | 16 | 18 | 63 |
| 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 13 | 16 | 17 | 16 | 62 |
| 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 9 | 9 | 10 | 37 |
| 6 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 12 | 10 | 10 | 41 |
| 7 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 14 | 18 | 15 | 19 | 66 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 16 | 16 | 16 | 18 | 66 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 9 | 9 | 9 | 13 | 40 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 10 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 16 | 16 | 16 | 18 | 66 |
| 11 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 14 | 16 | 14 | 15 | 59 |
| 12 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 17 | 15 | 17 | 16 | 65 |
| 13 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 17 | 16 | 16 | 18 | 67 |
| 14 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 16 | 15 | 16 | 17 | 64 |
| 15 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 16 | 16 | 15 | 18 | 65 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 16 | 16 | 16 | 18 | 66 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 16 | 16 | 16 | 17 | 65 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 19 | 17 | 16 | 16 | 68 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 16 | 16 | 16 | 18 | 66 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 16 | 17 | 16 | 20 | 69 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 18 | 16 | 15 | 15 | 64 |
| 22 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 16 | 16 | 18 | 66 |
| 23 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 17 | 16 | 17 | 19 | 69 |
| 24 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 9 | 9 | 9 | 10 | 37 |
| 25 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 16 | 15 | 16 | 18 | 65 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 20 | 18 | 23 | 81 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 20 | 19 | 20 | 18 | 77 |
| 28 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 19 | 19 | 18 | 19 | 75 |
| 29 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 18 | 16 | 18 | 19 | 71 |
| 30 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 11 | 11 | 11 | 11 | 44 |
| 31 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 16 | 17 | 18 | 21 | 72 |
| 32 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 14 | 15 | 16 | 18 | 63 |