



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Cultura organizacional y deontología docente de tres
Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya,
Amazonas-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Alvarado Santillan, Alejandrina (orcid.org/ 0000-0002-4317-1366)

ASESOR:

Dr. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/ 0000-0002-3233-3921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres e hijos por brindarme su energía y ser el motivo más grande para vencer obstáculos y poder llegar a la meta, el cual me ayudará a crecer profesional y personalmente.

Alejandrina

Agradecimiento

A Dios por iluminar mi camino y poder vencer los desafíos encontrados para crecer en mi profesión.

Al Rector Fundador de la Universidad César Vallejo, Dr. César Acuña Peralta, por permitir este espacio para continuar aprendiendo y ser parte importante en el mejoramiento de la calidad educativa.

Al Mtro. Carlos Ernesto Gamonal Torres, por su eficiente labor en el acompañamiento de mi trabajo de investigación, asimismo, por su cordialidad, empatía y paciencia, valores que siempre estuvieron presentes.

A los docentes de las tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas por su participación voluntaria e incondicional en los cuestionarios aplicados.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variable y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01 Población y muestra	21
Tabla 02 Nivel de cultura organizacional	25
Tabla 03 Nivel de deontología docente	26
Tabla 04 Pruebas de normalidad de las variables	27
Tabla 05 Correlación entre cultura organizacional y deontología docente	28
Tabla 06 Correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y variable deontología docente	29

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el grado de correlación que existe entre la cultura organizacional y deontología docente de tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022. Es una investigación de tipo aplicada, con un diseño descriptivo correlacional, considerando una muestra no probabilística de 40 docentes, quienes colaboraron con el desarrollo de los cuestionarios de cultura organizacional y deontología docente. Dichos instrumentos fueron validados por juicios de expertos, teniendo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,797 y 0,713 respectivamente. Los resultados señalan que: existe mayor porcentaje en el nivel medio, con un 62.5% de cultura organizacional, seguido de un nivel alto con un 20% y un nivel bajo con 17.5%; en comparación con la variable deontología docente, el 75% se ubican en el nivel medio, seguido de un nivel alto con 20% y un nivel bajo con 5%. Además, se determinó que existe correlación significativa entre las variables, ya que, la significancia entre ellas fue de 0.000, cuya correlación de Pearson fue de 0.536 entre cultura organizacional y deontología docente, siendo positiva media. Se puede evidenciar que a mayor cultura organizacional le corresponde una mayor deontología docente.

Palabras clave: Cultura organizacional, deontología docente y ética.

Abstract

The objective of this study was to determine the degree of correlation that exists between the organizational culture and teaching ethics of three public educational institutions in Camporredondo, Luya, Amazonas-2022. It is an applied type research, with a descriptive correlational design, considering a probabilistic sample of 40 teachers, who collaborated with the development of the organizational culture and teaching ethics questionnaires. These instruments were validated by expert judgments, having a reliability of Cronbach's Alpha of 0.797 and 0.713, respectively. The results indicate that: there is a higher percentage at the middle level, with 62.5% of organizational culture, followed by a high level with 20% and a low level with 17.5%; compared to the teaching ethics variable, 75% are at the medium level, followed by a high level with 20% and a low level with 5%. In addition, it was determined that there is a significant correlation between the variables, since the significance between them was 0.000, whose Pearson correlation was 0.536 between organizational culture and teaching ethics, being positive on average. It can be evidenced that a greater organizational culture corresponds to a greater teaching ethics.

Keywords: Organizational culture, teaching ethics and ethics.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, resulta muy valioso en el entorno social y educativo tener en cuenta los actos realizados por el profesional educativo, ya que, si estos actos son negativos y son observados por los padres de familia, generarán una mala impresión que dañan la imagen institucional, por ello, los educadores deben pensar detalladamente las ideas y actos morales que se pondrán en práctica en las instituciones educativas. Muchas veces las conductas de los docentes, sean éstas apropiadas o inapropiadas, son asociadas en la comunidad con los comportamientos que muestran los estudiantes, sobre todo en los espacios sociales (Shapira, 2020). Por otro lado, tenemos a la deontología docente relacionado con la ética, con la cual un profesor asume sus compromisos personales y laborales, la responsabilidad que tienen éstos sobre la formación de los estudiantes, la cual no solo debe ser académica, sino también debe formar en valores; y que la ética profesional está relacionada al compromiso que asume el docente con la sociedad y la responsabilidad de realizar su labor a cabalidad e innovar en la organización para la mejora de los aprendizajes (Quishpe, 2018).

Hoy en día, en Latinoamérica los entes educativos trazan como meta, adquirir la competitividad a través de la innovación, sin embargo, este factor generalmente no suma el único propósito de lograr mejores resultados en el campo educativo; sino que, estos factores despiertan sentimientos negativos en las personas como: el egoísmo y las competencias desleales en el campo educativo, generando un clima organizacional desfavorable para el logro de los compromisos de gestión institucional (Maldonado et al. 2021).

De igual manera, Muttar (2018) señala que, en países de mayor desarrollo, los docentes se dedican exclusivamente a enseñar, preocupándose solamente en que los estudiantes se empoderen de conocimientos, perdiendo de vista que los estudiantes se orienten para hacer funcionales estos aprendizajes en su quehacer cotidiano y les sea útil en la resolución de sus problemas, de la misma manera, se priorice la educación en valores.

A nivel nacional se presenta esta gran necesidad y preocupación por educar en valores, ya que, la población se desenvuelve en un contexto donde el problema de corrupción es muy fuerte, desde los niveles más altos, en las esferas políticas y en funcionarios se observa de manera más frecuente. Los niños y adolescentes podrían llegar a normalizar situaciones como las descritas, los medios de comunicación difunden actos de coimas a policías, a funcionarios, empresarios, entre otros (Montgomery, 2020).

También, en el Perú las personas adquieren un puesto de trabajo por haber dado una coima o por algún relacionamiento, ya sea familiar o amical. En educación esta problemática no es ajena; se compran puestos de trabajo en el campo educativo propiamente dicho, asimismo, hay docentes que no preparan clases, repiten sus enseñanzas de manera mecánica, algunas veces desfasadas, no prevén el material que deben usar para la realización de la sesión de aprendizaje, etc. Se puede afirmar que, no hay un compromiso y mucho menos idoneidad profesional, con lo cual solo se ven perjudicados los estudiantes (Pilares, 2019).

En el contexto local, Camporredondo, Luya, Amazonas, se observa esta problemática, por ejemplo, cuando los docentes y directivos tienen la responsabilidad de hacer o actualizar la documentación inherente a su cargo. En el caso del directivo los documentos de gestión, y en el caso de los docentes no realizan su planificación curricular, demostrando poco dominio en su elaboración, observando diversas situaciones como: copiar la misma documentación de siempre, mandar hacer esta documentación, descargar del internet y no realizar ningún cambio entre otras; y lo que es más preocupante, la falta de interés por actualizarse y aprender a realizar estas tareas propias de su labor.

Asimismo, hay poco interés por trabajar en equipo, la mayoría de docentes viven desarrollando actividades extracurriculares, lo que permite un descuido significativo en el desarrollo de las actividades escolares; debido a que, manifiestan que el salario que perciben no les alcanza para solventar sus gastos. De igual manera, se observa una escasa autonomía para la toma de decisiones, lo que significa, que no están dispuestos para ocupar su tiempo en actualizaciones; las cuales repercuten considerablemente en el cumplimiento de sus deberes. Esta

problemática nos llevó a plantearnos la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas - 2022?

Esta indagación se fundamenta en lo teórico, debido a que, se empleó investigaciones indexadas y conceptos teóricos para describir la variable cultura organizacional y deontología docente, con la finalidad de ampliar los conocimientos necesarios para un adecuado tratamiento de datos. Se justifica metodológicamente, ya que, se empleó métodos cuantitativos y procedimientos que nos permitieron la correcta elaboración de instrumentos para la recopilación de datos. Se justifica de forma práctica, ya que, al conocer la estadística descriptiva e inferencial se pudo identificar las falencias con que cuentan las instituciones educativas a fin reducirlas o mitigarlas, proponiendo recomendaciones efectivas. Se justifica socialmente, ya que, con los conocimientos adquiridos en el desarrollo del estudio se priorizarán y optimizarán los procesos relacionados a la cultura organizacional y deontología docente, aportando así a una educación de calidad y desempeño en general.

Así mismo se planteó el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas - 2022; siendo los objetivos específicos: i) Determinar el nivel de cultura organizacional de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas - 2022; ii) Determinar el nivel de deontología docente de tres Instituciones Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas – 2022; iii) Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022.

De la misma manera se propone la hipótesis general H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas - 2022; hipótesis específica HE: Existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022; por otro lado, también se planteó la hipótesis H0: No existe relación significativa entre la cultura

organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de
Camporredondo, Luya, Amazonas – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico está estructurado por el estudio de antecedentes de investigación y bases teóricas que definen a la variable cultura organizacional y deontología docente, como también, se analizarán las dimensiones e indicadores que forman parte de la investigación.

En México, Ibarra (2021) en su estudio tuvo por objetivo, analizar la ética docente en el desempeño educativo diario, analizando sus rasgos y características; el tipo de estudio fue cuantitativo-no experimental, con una población estudiada de 123 sujetos. Los resultados afirmaron que, el nivel de aceptación de la ética docente es alto con un 75%, del total de alumnos el 48% afirman que cuentan con el apoyo o ayuda del docente, seguido del vínculo ético con 30% y los valores con 22%. Concluyó que, la ética docente impacta sobre la pedagógica, considerándose además que, el docente debe contar con conocimientos suficientes para apoyar al estudiante para lograr el aprendizaje, ya que, ésta es su labor fundamental.

En Indonesia, Suparman et al. (2020), tuvo por objetivo en su investigación, interpretar la cultura organizacional y liderazgo ético en una institución occidental; el tipo de estudio fue cuantitativo-no experimental, la población estudiada fue de 140 sujetos. Los resultados afirmaron que existe correlación entre las variables y dimensiones, comprobándose la relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional, ya que, la significancia fue de $0.02 < a 0.05$ y el coeficiente de correlación fue de 0.330; asimismo, el liderazgo ético se relaciona con la cultura organizacional con una sig. de 0.00 con un coeficiente de 0.556 y por último se obtuvo la correlación entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional con una sig. de 0.00 y un coeficiente de correlación de 0.563. Concluyó que, el liderazgo ético ejerce una influencia significativa sobre los diferentes aspectos organizacionales como es el desempeño, atención, bienestar, etc.

En Irán, Gholampour et al. (2019) en su estudio enfatizó su objetivo, establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la ética profesional docente; fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental-correlacional y con una población de 186 sujetos. Los resultados afirmaron la correlación que existe entre variables y dimensiones, comprobándose la relación entre la ética y misión,

ya que, la significancia fue de 0.00 y el coeficiente de correlación fue de 0.47; asimismo, con la flexibilidad con una sig. de 0.00 con un coeficiente de 0.390 y, por último, se obtuvo la correlación con la estabilidad con una sig. de 0.00 y un coeficiente de correlación de 0.370. Concluyó que, se necesita mejorar la calidad educativa por medio de políticas y valores institucionales para los docentes, ya que, éstos juegan un papel fundamental en la enseñanza y tienen una estrecha relación con los estudiantes.

En Kenia, Mumley (2019) en su estudio tuvo por objetivo, analizar la cultura organizacional y la ética para tomar decisiones; su estudio fue cualitativo-no experimental, con una población estudiada de artículos científicos. Los resultados, afirmaron que, las consecuencias de la edificación social de la cognición y su poder para influir en la percepción de la realidad dentro de la cultura organizacional significan que las fortalezas paradigmáticas de los valores de conducción de la práctica de una persona deben ser mayores que los proporcionados por proposicionales declaraciones de ética institucional.

En Arabia Saudita, Muttar (2018) en su estudio tuvo por objetivo, analizar la ética de la profesión docente entre profesores de secundaria desde la perspectiva de los líderes escolares en Riyadh; fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental-correlacional y con una población de 426 sujetos. Los resultados, afirmaron la correlación entre la variable ética docente y dimensiones, comprobándose la relación entre la ética con los estudiantes, ya que, la significancia fue de 0.01 y el coeficiente de correlación fue de 0.615; asimismo, con la comunidad con una sig. de 0.01 con un coeficiente de 0.622.

A nivel nacional, en Ica, Romero (2017) investigó la relación que existe entre la deontología y cultura organizacional en un centro educativo primario de Ica; con un estudio de tipo cuantitativo, diseño no experimental-correlacional, teniendo como población a 32 sujetos. Los resultados afirmaron que existe un nivel regular de deontología con 71%, seguido de un 13% que afirman que es bajo y solo un 16% afirman que es alta la deontología. Concluyó que, existe conexión entre la deontología y cultura organizacional en un centro educativo primario de Ica, ya que, se encontró una significancia de 0.00 con un coeficiente de Pearson 0.827.

En Lima, Pisco (2019), su estudio tuvo como base el objetivo, indicar la relación de la ética profesional y la planificación educativa en docentes de una unidad educativa; cuyo estudio fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental-correlacional, y una población estudiada de 50 sujetos. Los resultados, afirmaron que existe un nivel alto de ética profesional con un 84% y un nivel de planificación alto con 82%. Concluyó que, existe relación entre ambas variables, ya que, la significancia fue de 0.00 y el coeficiente de Pearson equivalente a 0.713.

En Apurímac, Pilares (2019) en su estudio, señaló la relación de la ética profesional y el compromiso organizacional en docentes de Apurímac; fue un estudio de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental-correlacional y una población de 210 sujetos. Los resultados afirmaron que, existe un nivel regular de ética profesional con 52%, seguido de un nivel deficiente con 28%, mientras que solo el 19% afirmaron que es alto el nivel de ética. Se concluyó que, existe relación entre la ética profesional y el compromiso organizacional, ya que, se encontró una significancia de 0.00 con un coeficiente de Rho de Spearman 0.700.

En Cusco, Orihuela (2018) en su estudio tuvo por objetivo definir la relación de la actitud de los docentes y la cultura organizacional en instituciones educativas; fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental-correlacional y la población estudiada fue de 210 sujetos. Los resultados afirmaron que, existe un nivel desfavorable de cultura organizacional, seguido de un nivel muy desfavorable con 37% y solo un total de 15% se encuentran favorables. Concluyó que, existe relación entre la actitud de los docentes y la cultura organizacional, ya que, se encontró una significancia de 0.00 con un coeficiente de Rho de Spearman 0.890.

En Lima, Guzmán (2018) realizó sus estudios para precisar la relación entre la ética profesional y cultura organizacional en una escuela de contabilidad; fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental-correlacional y con una población de 110 sujetos. Los resultados afirmaron que, existe un nivel adecuado de ética profesional con 54%, seguido de un nivel muy adecuado con 45%, ante ello, se afirma que son mínimos los niveles de insatisfacción en esta variable. Concluyó que, hay una conexión entre la ética profesional y cultura organizacional

en una escuela de contabilidad, ya que, se encontró una significancia de 0.00 con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.466.

En Puno, Suca (2021), realizó el estudio denominado cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa Secundaria César Vallejo de Huancané – Puno, quien determinó que existe una cultura organizacional de nivel medio con un 51.61%, y un desempeño docente que también se ubica en el nivel medio con un 48.39%, existiendo una correlación Rho de Spearman positiva moderada de 0,453** y sig. P =0.000 < 0.01; entre las variables mencionadas.

Asimismo, se estudió los conceptos teóricos y dimensiones de las variables cultura organizacional y deontología docente. Para los autores Griffin et al. (2017), la antropología se encarga del análisis del entorno cultural diverso del ser humano incluyendo todas las ramas de las ciencias de la sociedad, además, se encuentra asociada con el estudio de la cultura y los cambios culturales. Los especialistas en antropología anhelan comprender el impacto que tiene la cultura de una sociedad para el cumplimiento de creencias y valores.

También manifiesta Armas (2017), que en la actualidad vivimos una época con muchos cambios rigurosos e inciertos y no dudando que cada época tiene sus propias características que lo hacen único; la ética es una parte de los deberes sociales que diferencian a una organización y que su desempeño depende de su cultura, de sus principios, de su moral y de su ética. Asimismo, Cambra et al. (2018) nos dice que la formación docente debe poner énfasis en la ética profesional que permitan el uso de diversas estrategias para generar aprendizajes duraderos en nuestros estudiantes y que no solo sean un conjunto de normas y/o valores que se practican en la cotidianeidad por convenciones de nuestra sociedad.

Ritters (2008) determina que, la cultura organizacional es la forma de cómo se comportan los miembros de una institución y que manifiestan su inicio en una agrupación de creencias y valores comunes.

Por otra parte, Marulanda (2018) indica que es la agrupación de preceptos o normas de conducta que un grupo de personas han desenvuelto en el transcurso de los años. La cultura organizacional se origina por medio de los valores y creencias que desarrollan un grupo, esto quiere decir que se someten a las normas

de su empresa, también cabe destacar que cada individuo posee su propia personalidad y comportamiento que aportan en la formación de la cultura de una organización.

Asimismo, Daft (2013) declara que la cultura organizacional es la agrupación de valores, normas, creencias orientadoras e intelectos que cooperan como una orientación y que son compartidas por los integrantes de una empresa y que se facilita su enseñanza a los recientes integrantes en la forma ideal de sus sentimientos, pensamientos y comportamientos. Esto quiere decir que, la relación del conjunto de valores afecta en la armonía del conjunto de personas.

Por otro lado, Denison y Mishra citados por Tulcanaza et al. (2021) comprenden a la cultura organizacional como una agrupación de modelos de actitudes socialmente entregados, que ayudan a la relación de las comunidades humanas con sus valores. Esta ideología también se ha podido encontrar en el pensamiento de algunos etnógrafos y psicólogos, mejor dicho, la cultura es común de cada individuo, que al momento de asociarse comunica sus valores, los comparte y se completa en una entidad, se adecúa y se vuelve un modelo.

Griffin et al. (2017) sostienen que las entidades con una cultura en particular permiten alcanzar grandes niveles de productividad de aquellos que no la tienen. Al mismo tiempo, las diversas investigaciones han confirmado que las entidades que poseen culturas concretas apropiadas estratégicamente y que manifiestan normas que les faciliten el cambio, son aquellas que muestran un desempeño óptimo. Las grandes entidades con desempeños incrementados según las investigaciones sostienen una cultura sólida, puesto que sus colaboradores son guiados por un patrón con la finalidad de mejorar su calidad. Tal argumento manifiesta que, si se trata de entidades educativas en las cuales los docentes se sienten con un compromiso e identificación con su labor, entonces permitirán garantizar una productividad óptima en su desempeño, facilitando el alcance de los objetivos establecidos.

Asimismo, Jericó (2001), nos dice que los valores y la cultura son los principales elementos que mantienen motivados a una organización, para hacer de ella un espacio atractivo para los demás, asumiendo compromisos de trabajar por

el bien de todos y mantener su identidad. Además, debe haber una conciencia personal de sentirse parte de una organización para poder contribuir con ella de manera autónoma y que las capacitaciones que se dan no deben enfocarse tan solo en la imagen institucional, sino, en el problema que hay dentro de ella, en este caso la cultura organizacional docente, ya que, ellos serán los únicos responsables de propiciar el cambio (Morales y Contreras, 2020).

Maldonado et al. (2021), nos dice que el docente universitario tiene una gran responsabilidad para mejorar el logro de los aprendizajes a través de estrategias didácticas pertinentes, ya que, los comportamientos se concretizan en el quehacer diario. Por ello, los docentes tenemos tener una vocación y compromiso con el cumplimiento de nuestros deberes y que la ética no se limita al empoderamiento de su concepto, sino, que se visualice dentro de la práctica, el cual tendrá implicancia en la cultura organizacional dentro del grupo donde nos desenvolvemos como profesionales.

Robbins y Judge (2017) también determinan que, la cultura organizacional es un patrón de significados asociados entre los integrantes de una entidad, además, facilita la distinción entre ellas. La cultura de una entidad tiene que estar compartida entre todos los colaboradores, lo que significa que en una organización educativa se debe mantener a todos sus miembros con su propia cultura, ya que, esto ayuda a su identificación como una organización muy particular. Los mismos autores sostienen que cada cultura es distinta si los planes políticos para alcanzar el éxito son concurrentes con la cultura. Se puede sostener que en el entorno educativo se considera su propia cultura y toda la comunidad educativa tiene la responsabilidad de involucrarse para cumplir con las demandas educativas. Sin embargo, Ferreira y Rodríguez (2017), manifiestan que existen organizaciones donde las fuertes jerarquías en el poder impiden ciertos cambios en la gestión por parte de sus miembros; lo cual afecta al desempeño organizacional para responder a situaciones de cada contexto poniendo en riesgo también la cultura organizacional. Por lo tanto, la cultura es aquella que modifica y construye el comportamiento y los pensamientos de los sujetos que se encuentran dentro de ella (Dualde, 2021).

Consideramos las siguientes dimensiones para la variable cultura organizacional (Robbins y Judge, 2017):

Dimensión de valores: Conforme lo que indica Griffin et al. (2017) determinan que los valores culturales son aquellos que los colaboradores deben conocer y de esta manera, puedan conducirse y permitir que las estrategias se desarrollen conforme a ellos. Además, se confirma que cada individuo tiene sus propios valores que deben ser compartidas en una entidad y conjuntamente, existen ritos, que son aquellos efectos reiterativos de las acciones que fortalecen y determinan los valores de una entidad.

Deal y Kennedy citados por Ritters (2008) manifiestan que existen valores de tres tipos: valores estratégicos, elementales e instrumentales. Los valores elementales son propios de los valores del ser humano, que exceden contextos culturales y se desarrollan comúnmente en la justicia, religión, la libertad y el amor; con valores conectados entre los pueblos que practican culturas muy diferentes y que tienen una gran relevancia cualitativa y son indiscutibles. Los valores estratégicos son aquellos que regularizan la presión de la interrelación social, por ejemplo, en una contradicción, donde el valor establecido a su propio ego exige a la anticipación, la satisfacción personal (primero yo) agrupado hacia el bien común o la solidaridad (primero los otros). Por último, se llaman valores instrumentales porque se relacionan con la actualidad, son empleados diariamente, se involucran por medio de una escala superior, como ejemplo citaremos, a la franqueza con la realidad. Realizando un análisis a los valores se establece que no hay grupo alguno que puede ejecutar todos los valores de manera simultánea, es por eso que se tiene que tener la habilidad de realizar la selección y priorizar cuales son aquellos que nuestra institución necesita para el bien común de todo los involucrados.

Las organizaciones solo están permitidas transformarse en instituciones únicamente si ésta está inculcada de valores. Las organizaciones se encuentran correspondidas al servicio de los usuarios, es por eso que los valores deben estar impregnados en cada uno de los colaboradores, ya que, al momento de integrarse con las creencias, éstas van formando una cultura organizativa.

Dimensión de creencias: Conforme lo indica Dilts (2003), las creencias predominan grandemente en nuestras vidas, la sabiduría popular determina que, si algún individuo tiene la creencia firme de que puede hacer algo, lo termina haciendo y si comparte la creencia que es algo es imposible, entonces ningún pensamiento lo convencerá de lo contrario. Tal argumento nos permite comprender que, si algún individuo cree que puede realizar algo, entonces lo terminará realizando con éxito, porque posee los mecanismos óptimos para poder realizarlo.

También, los autores García y Dolan citados por Gaete (2020) sostienen que las creencias son patrones del pensamiento con mejor elaboración y arraigo en el transcurso de todo nuestro aprendizaje, asimismo, facilita la expresión de la realidad y que antecedan a la configuración de valores. Por otra parte, manifiestan la ajustada relación que existe entre los valores y las creencias, en donde se instituye una serie de actitudes y normas de conductas. Siendo las creencias el fundamento de las conductas, que va más allá de poder transformar los comportamientos y actitudes, limitando el cambio en estos valores y creencias. Según Griffin et al. (2017) denominan a las creencias como valores trascendentales en el ambiente de una entidad que da una estructura concreta a su estrategia. Las creencias son de mucha relevancia en cualquier entidad, si la persona presenta una fuerte persuasión de lo que está realizando, entonces mantendrá claro el trabajo que realiza.

Dimensión del clima organizacional: Se manifiestan varios calificativos en función al clima, lo sostienen varios autores, siendo algunos: clima organizacional, ambiente laboral, clima laboral. Es de esta manera que la cultura organizacional de forma personal es llamado clima psicológico, y considerando un nivel organizacional, se llama cultura organizacional.

Según Griffin et al. (2017) definen que, el clima organizacional se fundamenta en los conocimientos personales y recurrentemente se denomina como los modelos continuos de comportamientos, actitudes y emociones que particularizan la vida en la entidad y describe a circunstancias contemporáneas en una empresa y los lazos entre los grupos de trabajo, los colaboradores y la productividad laboral.

Dimensión de normas: Se considera a modelos de comportamiento óptimo que sus integrantes practican y comparten en grupo, cada entidad determina sus propios principios o normas, asimismo, las normas instituyen los patrones acerca de lo correcto o incorrecto, realizando el control oportuno de los comportamientos de los colaboradores de una organización. Los autores Robbins y Judge (2017) manifiestan que tener por conocimiento de las normas de cada grupo, facilita exponer los comportamientos y actitudes de sus integrantes, al momento de expresar de forma evidente cuales son los comportamientos que se desea alcanzar, al fortalecerlas continuamente y al integrar las retribuciones con la aprobación de las normas predilectas, se permite ejecutar algún grado de aceptación en las normas de los grupos establecidos. Es por esto que se determina que las normas son modelos que se instituyen y también deben ser dadas a conocer por el trabajador de la organización para que se permita una convivencia aceptable.

Dimensión de símbolos: Es otro mecanismo de interpretación para la cultura, conforme lo indica Daft (2013), los símbolos se refieren a cualquier otra cosa que representa algo diferente, puede tomarse en cuenta las ceremonias, historias o ritos, ya que, estas representan los calores más profundos; otro símbolo se le puede denominar a un artefacto físico de la entidad, que son eficaces porque centran toda su atención en su semblante específico. Los símbolos, están denominados como el complemento de toda cultura en específico, todo objeto que se permita sentir, ver y oír que permitan la identificación con su organización.

Robbins y Judge (2017) manifiestan que los integrantes de una organización se informan a través de los símbolos, el nivel de la igualdad que se anhela para la orientación y los comportamientos que son adecuados.

Dimensión de filosofía: En relación a esta dimensión, el autor Espinosa (2009) sostiene que, la filosofía de las entidades facilita la reflexión en relación a: la misión, visión, creencias y valores, las debilidades y fortalezas, que las caracteriza por ser únicas y diferentes, que permite hacerlo mejor que cualquier otro, que les haya resultado exitoso anteriormente, que ha generado alguna incidencia en las transformaciones de su ambiente, que les ayuda a comprender la manera de reaccionar y de transformar las amenazas en oportunidades. La filosofía nos ayuda

a realizar el cuestionamiento en relación a la existencia del individuo, la vida y su sentido, cuáles son las creencias, valores, sueños e ideales. En el momento que se obtenga la respuesta, se puede centralizar recién en la entidad para que se alcance el éxito, y hacer una reflexión en función a la satisfacción en general, qué valores se originan, qué contribuciones realizan cada colaborador, mejor dicho, el valor agregado de cada integrante, para extenderlo si es posible.

Por otra parte, Ritters (2008) determina que, los valores importantes de una organización se originan de su filosofía personal y se desarrollan en cuestión de tres elementos internos. Considerando como elementos internos a la misión, el personal y los accionistas. La misión tiene como finalidad precisar el significado y la trascendencia de cada organización, considerando las interrogantes: ¿Dónde quiere desarrollarse? ¿Cuál es nuestro entorno? ¿De qué manera se lograr realizar la visión? Se tiene que mostrar una gran conciencia en las respuestas que se hagan para que de esta manera se pueda seguir adelante.

Respecto a la variable de Deontología Docente, tomamos en cuenta a Jeremy Bentham en el siglo XVIII, considerado como el padre de la Deontología, quién nos dice que la deontología tiene como base el principio de la "Utilidad", ya que, afirma que los actos buenos o malos son de acuerdo a la felicidad que genera cada acto. Asimismo, se considera la deontología Kantiana (1724-1804), que afirma que la deontología es la ciencia de los deberes o imperativos categóricos.

La ética deontológica de Kant, se le denomina de esta manera por su autor Kant (1724-1804) comúnmente se conoce como ética formal, debido a que Kant no considera a los factores empíricos, la moral se manifiesta exclusivamente por parte de la razón y no de la experiencia; por ello declara que la moral es un factor racional que se constituye como una acción solo por obligación, independientemente de hacer el bien en sí, (al mismo tiempo como contenido y materia), se manifiesta que en un mundo empírico el bien no tiene existencia, en donde lo bueno se puede llamar a la situación de buena voluntad pura, lo restante es denominado como características del temperamento de la persona, en donde también son denominadas como buenas, pero, que también pueden ser manifestadas como

malas; además, la fortuna se relaciona como un sinónimo de la felicidad, en muchas ocasiones se direcciona hacia la insolencia, dictadura y a la opresión.

Respecto a esta variable, también, Bonilla citado por Novoa (2018) define a la deontología profesional dentro de la ética aplicada, ya que, asocia a una diversidad de obligaciones asignadas a los profesionales que permite el desarrollo de sus acciones particulares. La ética profesional no solo es una deontología o tal vez normas del profesional, sino, que es un compromiso que se vive a diario, que va más allá de la norma establecida, y que debe ser teórico-práctico. En el aspecto educativo, el profesor deberá ser consciente de lo que hace, conoce y siente para cumplir con su deber y poner a entera disposición de los educandos con el fin de ayudarlos en su formación integral (Artavia, 2011).

Quishpe y Toapanta (2018), manifiestan que conforme avanzan los años es muy fundamental que los docentes reciban en su formación inicial una educación basada en valores, ya que, estos son la base de una deontología profesional; donde todos los maestros tengan los mismos derechos y obligaciones, incidiendo de esta manera en una formación personal y social, sin descuidar el diálogo y el trabajo en equipo, a través de la cooperación, la comunicación, la empatía, la justicia, la tolerancia y sobre todo la comprensión. Asimismo, la deontología se le denomina como la acción natural que se desarrolla para el bienestar de la sociedad, determinando normas para su ejecución y cumplimiento, a la cual se le conoce como deontología profesional. Tal concepto se encuentra relacionado con la moral que tiene cada profesional para realizar sus deberes correspondientes, así como también los principios que ellos mismos determinan asociado a las normas. Conforme lo indica Malem (2017) que, la deontología es el campo de la ética encargada de la regulación de las normas morales y de los tratados del deber. Se comprende a la deontología docente como el conjunto de normas que se determinan para los profesores para ejercer la adquisición de la conciencia de la forma de ser y hacer de cada profesional.

También, Malem (2017), considera a la deontología como la agrupación de normas y reglas que presiden comportamientos determinados de los profesionales de índole no técnico, practicadas o vinculadas, al desarrollo de la profesión y al

equipo profesional. Se manifiestan como las reglas y principios que permiten dar en conocimiento a los comportamientos de los profesionales que los conduce en su desenvolvimiento y fundamentalmente en su labor diaria, en donde el profesional manifestará su ética y por encima de toda su pasión por su centro de labores, el amor de carrera, su formación como persona, transformándose de esta manera como un agente de una buena o mala relación hacia la sociedad.

Los principios de la deontología tomando como referencia a los profesionales de la pedagogía, tienen que ser muy éticos, no tan solo por medio de buenas intenciones para sostenerse ahí, sino más bien deben ser agente de cambio en la práctica, siendo la vocación como uno de los primeros factores declarados por la profesión. Mallart (2011) manifiesta que se establecen diez principios que responden a otros diecisiete determinados por la Universidad de Deusto, las cuales son: Profesionalidad, que deduce el cuidado hacia los derechos humanos y el respeto hacia el individuo, como también en relación al buen desempeño profesional, la cordura y la puntualidad en el momento de ejecutar mecanismos y modelos educativos. Acción Socioeducativa, comportamiento que facilita el permiso a los individuos ser el actor principal de su vida, orientando a otras personas a poder solucionar diversas dificultades con alternativas pertinentes y amparando los procedimientos educacionales que apoyen el desarrollo del ser humano. Justicia social, comenzando con el derecho a ingresar, usar y gozar de los servicios, que no se debe manifestar como autocompasión y por eso es fundamental los principios de los derechos humanos.

Información responsable y confidencialidad, que es una prioridad fundamental el poder resguardar el secreto de los profesionales en integración con las informaciones obtenidas de forma directa o indirecta de los individuos. Formación permanente, por medio de este elemento el profesional conseguirá el derecho a su aprendizaje en función a sus intelectos y a la calidad educacional que recibirá, tales acciones se manifestarán por medio de la observación pertinente de sus propias experiencias. Solidaridad profesional, por medio de este principio se debe establecer un comportamiento activo y solidario en el desarrollo de su carrera y en la relación con los demás.

Respeto a los sujetos de la acción educativa, donde se determina la libertad que gozan los profesionales en relación a su centro de labores, que se fundamentan en el principio de respetar a la dignidad de la persona, así como también ser éticos profesionalmente. Coherencia institucional, por medio de este elemento se debe mantener el respeto hacia el proyecto educacional, así como también de sus normas de convivencia internas institucionales. Participación comunitaria, donde se requiere fundamentalmente la colaboración voluntaria y dinámica de la comunidad en las acciones educacionales.

Según Contreras citado por Hernández (2010), manifiestan las siguientes dimensiones que engloban a la deontología profesional:

Dimensión de obligación moral: Se le denomina al compromiso de la práctica profesional docente que se desarrolla por encima de cualquier obligación. La educación se determina con el objetivo de involucrar el pensamiento de ser individuos libres, en lo que se convierte paralelamente en un objetivo en la cual se anhela alcanzar, así como también el desarrollo de la práctica educativa a través del mejoramiento de la moral.

La obligación moral se convierte en una parte primordial de la labor docente, puesto que, se debe manifestar por encima de cualquier acuerdo, transformado de esta manera en seres libres, sin dejar de lado la existencia de las normas lo que promueve a una mejor del comportamiento y el desarrollo de los maestros, como también el mejoramiento de su moral que debe estar asociado con las actividades docentes en las escuelas.

Dimensión de autonomía profesional: Es el procedimiento de los profesionales educativos para alcanzar una autonomía en el cumplimiento de sus deberes, ya que, se presenta un reducido control de la administración y puede ser comprendida como la autonomía docente que permita utilizar una mediación minúscula por parte de las familias y la sociedad.

Los profesionales educativos necesitan recibir una mayor liberación en la toma de sus decisiones, ya que, en el contexto actual se presenta un menor control por parte del director. En el presente, suele ser tomada como dominio docente, en donde se precisa la toma de decisión como un desarrollo propio y que en la mayoría

de las veces puede ser mal interpretado por las familias, en el instante de formalizar un reclamo, en donde se presentan como los más capaces de poder aportar una solución en tales situaciones como partícipes de la educación.

Dimensión de compromiso con la comunidad: El desarrollo ético no es relativamente una situación que se encuentre oculto, se relaciona como un fenómeno social en relación a nuestra vida diaria en comunidad, en lo cual se tiene que buscar diversas soluciones ante circunstancias adversas en la vida de los individuos y su desarrollo profesional. Por estas razones, la educación no significa una dificultad de los profesionales educativos, sino, son situaciones que los involucran ante un entorno en específico, es por eso que se proyecta una diferencia entre la autoridad y la responsabilidad del profesional educativo dentro de su ambiente socio cultural.

El desenvolvimiento de la ética en la persona no está oculto, sino que se desarrolla en una comunidad social y se determina en la cotidianidad de las personas, es decir, se manifiesta la habilidad de la persona en buscar soluciones ante las complejidades de la vida que se presentan a diario, asimismo, la educación no es ajeno a este contexto real de los profesionales de educación, debido a que, son los mismos profesionales, quiénes se encuentran llamados al compromiso de asumir su rol como formadores ante una sociedad y a la vez también llamados a enfrentar a su mismo dominio y responsabilidad como formadores educativos.

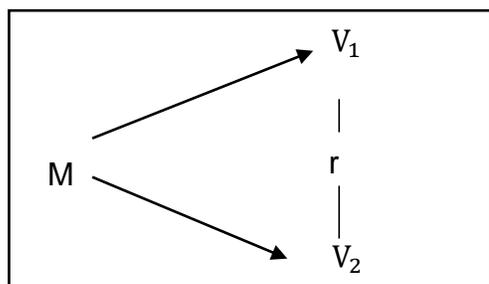
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, porque se busca generar cambios y tomar decisiones frente a una problemática real (Álvarez-Risco, 2020), ya que, después de obtener los resultados se ayudó a la mejora de la cultura organizacional y deontología docente de las tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas.

Según Cárdenas (2018), una investigación es de tipo cuantitativa cuando nos permite resolver inquietudes a partir de la recopilación e interpretación de datos; en ese sentido nuestro estudio es de enfoque cuantitativo, ya que, al aplicar las encuestas se obtuvo información numérica y porcentajes que ayudaron en la descripción de problemas relacionados a la cultura organizacional y deontología docente en las tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas.

Según los autores Hernández et al. (2010) citados por Mousalli-Kayat (2015) nos dicen que, un estudio es correlacional cuando es posible medir el nivel de conexión que hay entre dos variables, el cual no implica el estudio de ninguna causa. Por lo tanto, el diseño fue no experimental-transversal- correlacional, porque no se manipuló la variable, fue estudiada tal como se presenta. Es transversal porque el instrumento se aplicó en un determinado tiempo establecido.



M= Muestra

V1= Cultura organizacional

V2= Deontología docente

r= Relación de variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable: Cultura organizacional

Definición conceptual: Robbins y Judge (2017) determinan que la cultura organizacional es un patrón de significados asociados entre los integrantes de una entidad, además, facilita la distinción entre entidades. La cultura de una entidad tiene que estar compartida entre todos los colaboradores, lo que significa que en una organización educativa se debe mantener a todos sus miembros con su propia cultura, ya que, esto ayuda a su identificación como una organización muy particular.

Definición operacional: Se denomina a la cultura organizacional como la agrupación de creencias, valores, políticas, expectativas, necesidades y normas recibidas y ejecutadas por los integrantes de una entidad.

Dimensiones: Valores, creencias, clima organizacional, normas, símbolos, filosofía.

Variable: Deontología

Definición conceptual: Novoa (2018) define a la deontología profesional dentro de la Ética Aplicada, ya que, asocia a una diversidad las obligaciones asignadas a los profesionales que permite el desarrollo de sus acciones particulares. Asimismo, la deontología se le denomina como la acción natural que se desarrolla para el bienestar de la sociedad, determinando normas para su ejecución y cumplimiento, a la cual se le conoce como deontología profesional.

Definición operacional: La deontología profesional es un aspecto exclusivo de una profesión. Se manifiesta porque toda profesión tiene en particular un código de ética profesional que engloba directamente a todos sus integrantes.

Dimensiones: Autonomía profesional, obligación moral y compromiso con la comunidad (anexo 02).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hurtado (2014), población viene a ser un grupo de personas que

comparten características comunes para un determinado estudio, por lo tanto, la población seleccionada fue de 40 docentes; además, fue finita porque se conoció su tamaño (Arias-Gómez et al., 2016). La muestra mencionada corresponde a todos los docentes de las tres instituciones educativas del distrito Camporredondo, Luya, Amazonas.

La muestra, según Lilia (2015), es una parte o subconjunto de la población que será objeto de estudio que se determina de diversas formas. Considerando esta idea, nuestra muestra se determinó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que, se seleccionó aquellos sujetos que estuvieron a nuestro alcance en el momento de nuestra investigación (Salvadó, 2016). Asimismo, el número de los sujetos participantes es pequeño y específico. Además, es una muestra censal, ya que, según Lohr y Velasco (2000), es cuando se establece que todos los sujetos que conforman la población pasan a ser parte de la muestra, por lo tanto, la muestra estuvo conformada también por 40 docentes que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población y muestra

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DE DOCENTES
I.E.P. Nº 18116	09
I.E.P. Nº 18115	08
I.E.S." BRAULIO DE CAMPORREDONDO".	23
TOTAL	40

Criterios de inclusión: Docentes que comparten su trabajo con otro, docentes con problemas en el ejercicio de la práctica docente y docentes con deseo de colaborar con la investigación.

Criterios de exclusión: Docentes que no comparten su trabajo con otro, docentes que no tienen problemas con el ejercicio de la práctica docentes y docentes que no desean participar con la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica a la encuesta, aquel medio que nos permitió obtener

información de una manera confiable y oportuna. La presente investigación se realizó de manera presencial, donde se reconoció el estado situacional y comportamiento de las variables de estudio.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios en escala Likert, con ítems que permitan medir las variables y encontrar la relación entre ellas (anexo 03). Comprendiendo que el cuestionario es un conjunto de interrogantes debidamente estructuradas para ser contestadas por el colaborador (Godínez, 2013).

Para Juárez-Hernández y Tobón (2018) la validez de contenido de un instrumento se refiere a la calidad y exactitud del mismo para obtener evidencias válidas en la recolección de datos. La validez de los instrumentos se realizó mediante la técnica del juicio de 5 expertos conformado por profesionales con estudios de Maestría y Doctorado, en pleno ejercicio en el campo de la investigación, quienes evaluaron y determinaron si los instrumentos propuestos son adecuados para analizar cada variable y verificaron si son pertinentes para su aplicación. Además, suscribieron un certificado de validez de contenido de los instrumentos. Luego, se hizo un consolidado para determinar si los instrumentos son significativos y finalmente se mejoró la elaboración de los mismos, tomando como base las sugerencias de los jueces.

La confiabilidad, según Godínez (2013) es referida a los resultados iguales que se obtiene al aplicar un instrumento por repetidas veces a una misma persona. Se empleó un estadístico que mide la fiabilidad, siendo este conocido como Alpha de Cronbach, en una prueba piloto con aplicación de los instrumentos a 20 docentes de manera presencial de otras instituciones educativas distintas a la muestra, lo cual garantizó que los resultados obtenidos sean consistentes y coherentes (anexo 04).

Después de ser aplicados los dos instrumentos en la prueba piloto resultaron confiables, debido a que los coeficientes fueron superiores a 0.700, siendo un margen de confianza según George y Mallery (2003).

3.5. Procedimientos

Esta investigación se inició solicitando la autorización al Coordinador de la OCED- Camporredondo, a través de una solicitud adjuntando la carta de

presentación emitida por parte de la universidad César Vallejo. Una vez adquirida la autorización, se procedió a realizar las coordinaciones con los directores de las tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas; con la finalidad de contar con las autorizaciones y/o permisos respectivos (anexo 5), y de esta manera, se aplicó los dos cuestionarios de manera presencial respetando las normas institucionales. Para ello, se diseñaron dos cuestionarios considerando las variables cultura organizacional y deontología docente. Después de esta acción se procedió a organizar la base de datos (anexo 07), y conocer la realidad problemática actual de los 40 colaboradores. Además, los directores en señal de conformidad sobre la aplicación de los instrumentos nos emitieron una constancia (anexo 06).

Después de aplicar los instrumentos, los datos recogidos pasaron al procesamiento y conversión de la información, por medio de la herramienta SPSS Statics V.26.0. Luego, se hizo el análisis de los resultados a nivel descriptivo e inferencial. Se discutió el resultado procesado con los antecedentes, se elaboraron las conclusiones y, por último, las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez analizada la información que se recogió por medio de los cuestionarios se procedió a responder cada objetivo específico y general del estudio. Cuando se utiliza cuestionarios para recolectar datos para una investigación, no permiten realizar un análisis de manera inmediata de la información (Catalina y Arturo, 2014), por lo que, se hizo un análisis descriptivo, incluyendo la presentación de tablas con indicadores de frecuencias numéricas y porcentuales mediante programas informáticos. A partir de los resultados se contrastó las hipótesis y se hizo la discusión. Además, se hizo un análisis inferencial a través de la prueba de normalidad, con la finalidad de determinar la correlación entre las variables. Por último, se elaboró y se presentó el informe de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron aspectos éticos ofrecidos por Belmont citado por Lara (2018) y la guía de productos acreditables de la UCV.

Respeto: Durante el recojo de la información por medio de los instrumentos, se demostró el respeto en todo momento a los docentes y el cuidado de sus datos personales, es decir fue de carácter anónimo.

Beneficencia: Se manifestó cuando se obtuvo información para sacarle todo el provecho, a fin de diagnosticar y analizar cada variable investigada, proponiendo alternativas de solución para el problema identificado.

No maleficencia: Consiste en que existió un respeto al colaborador, garantizando su bienestar de manera integral.

Autonomía: Se tomó en cuenta el valor de la libertad, puesto que, se respetó su libre decisión para participar en este estudio.

Justicia: Este criterio se puso en práctica cuando se recogió los datos, los que no se modificaron o alteraron a favor de alguna posición, mostrando los datos tal cual se encontró.

Competencia profesional y científica: Los colaboradores demostraron una adecuada preparación para garantizar la credibilidad de los resultados en el estudio, desde su inicio hasta su publicación.

Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: El estudio presentado solo se limitó al recojo de la información según las variables propuestas, cuidando siempre la naturaleza o medio ambiente.

Integridad humana: El estudio no atentó a la integridad de la persona y se respetó las etnias, nivel económico, etc., permitiendo conocer la problemática encontrada en la institución a fin de mejorar su desempeño.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados que se obtuvieron producto del procesamiento de datos de las variables cultura organizacional y deontología docente, a partir de la aplicación de los instrumentos a los 40 docentes de tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022; los cuales ayudarán a desarrollar los objetivos.

Resultados descriptivos

Análisis descriptivo del primer objetivo específico: Determinar el nivel de cultura organizacional de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022.

Tabla 2

Nivel de cultura organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	17,5	17,5	17,5
Medio	25	62,5	62,5	80,0
Alto	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla 2, se puede determinar que, la variable de cultura organizacional se compone de niveles: bajo, medio y alto (Suca, 2021). Asimismo, se puede observar que, existe mayor porcentaje en el nivel medio, con un 62.5% de cultura organizacional en las tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022, seguido de un nivel alto con un 20% y un nivel bajo con 17.5%. Afirmándose que, aún faltan priorizar la práctica de valores, respetar las creencias, mejorar el clima, implementar normas, y fortalecer la filosofía en los docentes de las tres instituciones educativas.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: Determinar el nivel de deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022.

Tabla 3

Nivel de deontología docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5,0	5,0	5,0
Medio	30	75,0	75,0	80,0
Alto	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 3, se observa que la variable de deontología docente se compone de tres niveles: bajo, medio y alto (Romero, 2017). Además, se puede observar que, existe un mayor porcentaje en el nivel medio de deontología docente, con un porcentaje de 75% en las tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022, seguido de un nivel alto con 20% y un nivel bajo con 5%. Deduciendo que, existen mínimos problemas relacionados con la obligación moral, autonomía profesional y compromiso de los docentes de las tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, provincia de Luya, región Amazonas

Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

H₀: los datos siguen una distribución normal.

H₁: los datos no siguen una distribución normal.

Significancia de p valor > 0.05 → Prueba paramétrica (Pearson)

Significancia de p valor < 0.05 → Prueba no paramétrica (Rho de Spearman)

Tabla 4*Pruebas de normalidad de las variables*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,890	40	,100
Deontología docente	,962	40	,199

De acuerdo a la tabla 4, se observan las pruebas de normalidad para las variables: cultura organizacional y deontología docente. Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, debido a que, la muestra contiene menos de 50 colaboradores (Novales, 2010). Asimismo, se puede identificar que la significancia para la variable cultura organizacional fue de 0.100 y para la variable deontología docente de 0,199; por lo tanto, ambas variables tienen una significancia mayor a 0.05, por lo tanto, existe una distribución normal de los datos y se utilizará al estadístico paramétrico de Pearson (Hernández et al, 2010).

Contrastación de hipótesis general y nula

H₁: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y deontología docente de tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas - 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas - 2022.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Sig <0,05 El autor acepta la hipótesis propuesta.

Sig >0,05 El autor acepta la hipótesis nula.

Tabla 5

Correlación entre cultura organizacional y deontología docente.

		Cultura organizacional	Deontología docente
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,536**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Deontología docente	Correlación de Pearson	,536**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Tomando en cuenta la información de la tabla 5, se observa que, el instrumento fue aplicado a una muestra de 40 docentes, donde se identifica que existe una correlación significativa entre las variables, ya que, la significancia entre ellas fue de 0.000, cuya correlación de Pearson fue de 0.536 entre cultura organizacional y deontología docente, siendo positiva media (Hernández et al, 2010). Donde se puede evidenciar que a mayor cultura organizacional le corresponde una mayor deontología docente. Por lo tanto, se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica:

HE: Existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y deontología docente de tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y variable deontología docente.

Dimensiones Cultura organizacional		Deontología docente
Valores	Correlación Pearson	de 0,540**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	40
Creencias	Correlación Pearson	de 0,415**
	Sig. (bilateral)	0,008
	N	40
Clima	Correlación Pearson	de 0,480*
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	40
Normas	Correlación Pearson	de 0,554**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	40
Símbolos	Correlación Pearson	de 0,430**
	Sig. (bilateral)	0,006
	N	40
Filosofía	Correlación Pearson	de 0,475**
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	40

Analizando la tabla 6 se observa la relación que existe entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y la deontología docente. Los valores se relacionan de manera positiva media con la deontología docente (sig, 0.000) con una correlación de Pearson de 0.540; de igual manera, las creencias se relacionan de manera positiva media con la deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.415; seguido de una relación positiva media entre clima y deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.480; asimismo, existe relación positiva media entre normas y deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.554; se encontró relación positiva media

entre símbolos y deontología docente (sig, 0.006) con una correlación de Pearson de 0.430, y por último, existe relación positiva media entre filosofía y deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.475 (Hernández et al, 2010). Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

En la discusión de la presente investigación, se hizo una comparación entre los objetivos planteados, resultados, antecedentes y el sustento teórico que engloban las variables cultura organizacional y deontología docente. Investigación que se realizó a una muestra de 40 docentes que laboran en tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022.

De acuerdo a los resultados encontrados podemos afirmar que, existe una correlación entre la variable de cultura organizacional y deontología docente, ya que, la significancia fue de 0.000, cuya correlación de Pearson fue de 0.536, siendo positiva media (Hernández et al, 2010). Se encontró una concordancia con el estudio de Romero (2017), el cual concluyó que, existe conexión positiva considerable entre la deontología y cultura organizacional en una institución educativa primaria de Ica, ya que, se encontró una significancia de 0.00 con un coeficiente de Pearson 0.827 (Hernández et al, 2010).

De hecho, por medio de una cultura organizacional propicia se incrementará la deontología de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022. Así como afirma, Robbins y Judge (2017) que, la cultura organizacional es un patrón de significados asociados entre los integrantes de una entidad, además, facilita la distinción entre ellas. La cultura de una entidad tiene que estar compartida entre todos los colaboradores, lo que significa que en una organización educativa se debe mantener a todos sus miembros con su propia cultura, ya que, esto ayuda a su identificación como una organización muy particular. Los mismos autores sostienen que cada cultura es distinta, si los planes políticos para alcanzar el éxito son concurrentes con la cultura, además, se puede sostener que en el entorno educativo se considera su propia cultura y toda la comunidad educativa tiene la responsabilidad de involucrarse para cumplir con las demandas educativas.

Asimismo, hay concordancia con los estudios realizados por Suca (2021), existiendo una correlación Rho de Spearman positiva moderada de 0,453** y sig. P =0.000 < 0.01; entre las variables de cultura organizacional y desempeño docente, estudio que fue aplicado a 74 personas entre directivos y docentes de la institución

educativa secundaria Cesar Vallejo de Huancané en Puno.

Existe también, una concordancia con el estudio de Suparman et al. (2020) el cual comprobó la relación entre cultura organizacional y liderazgo ético, ya que, la significancia fue de $0.02 < a 0.05$ y el coeficiente de correlación fue de 0.330; asimismo, el liderazgo ético se relaciona con la cultura organizacional con una sig. de 0.00 con un coeficiente de 0.556 y por último se obtuvo la correlación entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional con una sig. de 0.00 y un coeficiente de correlación de 0.563, llegando a una conclusión que el liderazgo ético ejerce una influencia significativa sobre los diferentes aspectos organizacionales como es el desempeño, atención, bienestar, etc.

Asimismo, se encontró una similitud en cuanto al nivel de correlación con Gholampour et al. (2019), debido a que, en su estudio propuso establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la ética profesional docente, aplicado a 186 sujetos, los cuales afirmaron la correlación entre variables y dimensiones, comprobándose la relación entre la ética y misión, ya que, la significancia fue de 0.00 y el coeficiente de correlación fue de 0.47; asimismo, con la flexibilidad con una sig. de 0.00 con un coeficiente de 0.390 y, por último, se obtuvo la correlación con la estabilidad con una sig. de 0.00 y un coeficiente de correlación de 0.370. Concluyendo que, se necesita mejorar la calidad educativa por medio de políticas y valores institucionales para los docentes, ya que, estos juegan un papel fundamental en la enseñanza y tienen una estrecha relación con los estudiantes.

De igual forma, existe similitud con el estudio de Pisco (2019), cuyo estudio lo realizó a docentes, con una muestra de 50 sujetos, donde se determinó la relación entre ética profesional y planificación educativa, concluyendo que, existe relación positiva considerable entre ambas variables, ya que, la significancia fue de 0.00 y el coeficiente de Pearson equivalente a 0.713.

Por último, se encontró coherencia con Guzmán (2018), debido a que, en su estudio sobre ética profesional y cultura organizacional en una escuela de contabilidad, aplicada a una muestra de 110 sujetos, concluyó que, hay una conexión positiva entre la ética profesional y cultura organizacional en una escuela

de contabilidad, ya que, se encontró una significancia de 0.00 con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.466.

Considerando la primera hipótesis específica, y analizando los resultados sobre el nivel de la variable cultura organizacional, se encontró que existe un nivel medio, con un porcentaje de 62.5% de cultura organizacional en las tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas; seguido de un nivel alto con 20% y un nivel bajo con 17.5%.

Se encontró una concordancia con el estudio de Suca (2021), debido a que realizó el estudio denominado cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané – Puno, quién determinó que existe una cultura organizacional de nivel medio con un 51.61%, continúa el nivel alto con un 29.03%, y el 19.35% refieren que se ubican en el nivel bajo. Asimismo, hay una similitud con Orihuela (2018), debido a que, estudió la cultura organizacional en instituciones educativas de Cusco, con una muestra de 210 docentes, donde encontró como resultado que, existe un nivel desfavorable de cultura organizacional con un 48%, seguido de un nivel muy desfavorable con 37% y solo un total de 15% se encuentran favorables.

Asimismo, se encuentra similitud con los estudios realizados por Romero (2017), quien realizó sus estudios en docentes de una institución educativa primaria de Ica, con una muestra de 32 docentes; donde obtuvo como resultado que, 23 docentes que equivale al 74% tienen un nivel regular de cultura organizacional, 5 docentes que equivale al 16% tienen un nivel deficiente de cultura organizacional y, 4 docentes que equivale a un 13% demuestran una cultura organizacional buena.

Por lo expuesto, Ritters (2008) determina que, la cultura organizacional es la forma de cómo se comportan los miembros de una institución y que manifiestan su inicio en una agrupación de creencias y valores comunes. Por otra parte, Marulanda (2018) indica que es la agrupación de preceptos o normas de conducta que un grupo de personas han desenvuelto en el transcurso de los años.

Por su parte, Denison y Mishra citados por Tulcanaza et al. (2021) comprenden a la cultura organizacional, como una agrupación de modelos de actitudes socialmente entregados, que ayudan a la relación de las comunidades

humanas con sus valores. Además, Schein (2007) denomina a la cultura; como la agrupación de creencias, valores, políticas, expectativas, necesidades y normas recibidas y ejecutadas por los integrantes de una entidad. Esto quiere decir, que los integrantes de una entidad se van adecuando a las exigencias que una organización les exige, esto significa, que, en una institución educativa, se debe mantener el respeto hacia las normas y políticas establecidas por el Minedu, pero cada entidad educativa manifiesta sus propias necesidades dependiendo de su localidad, que es importante comprender para superar cualquier complicación.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, sobre el nivel de deontología docente, se encontró que, existe un nivel medio con 75% de deontología docente en las tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas; seguido de un nivel alto con 20% y un nivel bajo con 5%; deduciendo que existen mínimos problemas relacionados con la obligación moral, autonomía profesional y compromiso.

Se encontró una concordancia con el estudio de Ibarra (2021), el cual tuvo por objetivo analizar la ética docente en el desempeño educativo diario, analizando sus rasgos y características, encontrando como resultado que, el nivel de aceptación de la ética docente es alto con un 75%, del total de alumnos el 48% afirman que cuentan con el apoyo o ayuda del docente, seguido del vínculo ético con 30% y los valores con 22%; por lo cual concluyó que, la ética docente impacta sobre la pedagógica, considerándose además que, el docente debe contar con conocimientos suficientes para apoyar al estudiante para lograr el aprendizaje, ya que esa es su labor fundamental.

Asimismo, se encontró una concordancia con el estudio de Romero (2017) el cual analizó la deontología docente de una institución educativa, encontrando como resultado que, existe un nivel medio de deontología con 71%, seguido de un 13% que afirman que es bajo y solo un 16% afirman que es alta la deontología. En las instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022, se encuentra menos docentes con estos problemas, en relación al estudio realizado por Romero, en cuanto a la deontología docente, ya que, en su mayoría tienen más autonomía, obligación moral y su participación es activa con la comunidad, sin

embargo, existen 2 docentes que demuestran debilidades en cuanto a esta variable, los cuales pueden desmotivar a los demás docentes en el desarrollo de sus labores, por lo que, es importante brindar por parte de los superiores un trato diferenciado para evitar la masificación de docentes desmotivados.

Por otro lado, se encontró una relación con lo investigado por Pilares (2019), ya que, en su estudio sobre la ética profesional en docentes de Apurímac, encontró un nivel regular de ética profesional con 52%, seguido de un nivel deficiente con 28%, mientras que solo el 19% afirmaron que es alto el nivel de ética. Consideramos una relación con nuestra investigación, ya que, se considera a la deontología profesional dentro de la Ética Aplicada, que asocia a una diversidad de obligaciones asignadas a los profesionales, que les permite el desarrollo de sus acciones particulares. Asimismo, la deontología se le denomina como la acción natural que se desarrolla para el bienestar de la sociedad, determinando normas para su ejecución y cumplimiento, a la cual se le conoce como deontología profesional (Novoa, 2018).

Además, se encontró una relación con Guzmán (2018) el cual analizó la ética profesional en docentes universitarios, hallándose un nivel adecuado de ética profesional con 54% seguido de un nivel muy adecuado con 45%, ante ello, se afirma que son mínimos los niveles de insatisfacción en esta variable. Conforme lo indica Malem (2017) que, la deontología es el campo de la ética encargada de la regulación de las normas morales y de los tratados del deber. Se comprende a la deontología docente como el conjunto de normas que se determinan para los profesores para ejercer la adquisición de la conciencia de la forma de ser y hacer de cada profesional. Asimismo, los principios de la deontología tomando como referencia a los profesionales de la pedagogía, tienen que ser muy éticos, no tan solo por medio de buenas intenciones para sostenerse ahí, sino más bien deben ser agente de cambio en la práctica, siendo la vocación como uno de los primeros factores declarados por la profesión.

También se encontró una similitud con los estudios realizados por Suca (2021), quien investigó el nivel de desempeño docente de la institución educativa secundaria Cesar Vallejo de Huancané-Puno 2020, donde la variable desempeño

docente tuvo un porcentaje 48.39% predominando el nivel medio, el 33.87% indican un nivel bajo, y un 17.74% señalan un nivel alto. Ya que, el desempeño docente está ligado a uno de los principios de la deontología docente, la profesionalidad, que consiste en el cuidado hacia los derechos humanos y el respeto hacia el individuo, como también en relación al buen desempeño profesional, la cordura y la puntualidad en el momento de ejecutar mecanismos y modelos educativos (Mallart, 2011).

Asimismo, Mallart (2011), brinda principios de la deontología tomando como referencia a los profesionales de la pedagogía, quienes tienen que ser muy éticos, no tan solo por medio de buenas intenciones para sostenerse ahí, sino más bien deben ser agente de cambio en la práctica, siendo la vocación como uno de los primeros factores declarados por la profesión. Estos principios son: Profesionalidad, acción socioeducativa, justicia social, información responsable, confidencialidad, formación permanente, solidaridad profesional, respeto a los sujetos de la acción educativa, coherencia institucional y participación comunitaria.

Analizando la correlación que existe entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y la deontología docente, se encontró que, los valores se relacionan de manera positiva media con la deontología docente (sig, 0.000) con una correlación de Pearson de 0.540; puesto que, los valores deben estar impregnados en cada uno de los colaboradores, para que al momento de integrarse con las creencias, éstas vayan formando una cultura organizativa que influirá significativamente en el cumplimiento del deber (Ritters, 2008).

Por lo tanto, la cultura organizacional en las tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022, deben ser fortalecidas a través de actividades que tomen en cuenta el desarrollo y la consolidación de valores como: la responsabilidad, el respeto y la justicia, ya que, es fundamental que los valores se encuentren presentes en los individuos para que de esa manera se pueda desarrollar conforme a las estrategias de las entidades (Griffin et al, 2017).

Es importante considerar a los docentes con un nivel alto de cultura organizacional, como una fortaleza, para compartir sus experiencias con los demás, y de esta manera masificar y contagiar esta cultura, ya que, la cultura es común de

cada individuo, que al momento de asociarse con otros comunica sus valores, los comparte, se adecúa y se vuelve un modelo (Tulcanaza et al, 2021). Además, las organizaciones pueden obtener una transformación únicamente si están inculcadas por valores (Ritters,2008).

De igual manera, las creencias se relacionan de manera positiva media con la deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.415; como nos dice Marulanda (2018) que la cultura organizacional se origina por medio de los valores y creencias que desarrollan un grupo, esto quiere decir que se someten a las normas de su empresa, también cabe destacar que cada individuo posee su propia personalidad y comportamientos que forman una gran aportación en la institución de la cultura. Asimismo, tomar en cuenta las creencias dentro de una organización, ya que, predominan grandemente en nuestras vidas, las sabidurías populares determinan que, si algún individuo tiene la creencia firme de que puede hacer algo, lo termina haciendo con éxito, caso contrario no lo hará (Dilts, 2003).

Por consiguiente, Daft (2013) declara que la cultura organizacional es la agrupación de valores, normas, creencias orientadoras e intelectos que cooperan como una orientación y que son compartidas por los integrantes de una empresa y que se facilita su enseñanza a los recientes integrantes en la forma ideal de sus sentimientos, pensamientos y comportamientos. Esto quiere decir que, la relación del conjunto de valores afecta en la armonía del conjunto de personas. En tal sentido, se debe priorizar la práctica de valores y respetar las creencias en las tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas, con la única finalidad de integrar más a los miembros docentes para hacer un trabajo pedagógico colaborativo eficiente. Por último, tenemos a los autores García y Dolan citados por Gaete (2020) sostienen que, las creencias son patrones del pensamiento con mejor elaboración y arraigo en el transcurso de todo nuestro aprendizaje, asimismo facilita la expresión de la realidad y que anteceden a la configuración de valores. Las creencias son valores trascendentales en el ambiente de una entidad que les mantendrá claro el trabajo que realizan (Griffin et al., 2017)

Además, hay una relación positiva media entre clima organizacional y deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.480. El clima

organizacional en las tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas, debe ser fortalecido más, debido a que, existe ciertos egoísmos entre docentes por el trato diferenciado que brindan sus líderes, considerando la idea equivocada, de que, los docentes innovadores tienen más conocimiento disciplinar que los demás, provocando ciertas exclusiones. Asimismo, existe relación positiva media entre normas y deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.554, los cuales deben ser fortalecidas continuamente y ser conocidas por todos los trabajadores de la organización. Se encontró relación positiva media entre símbolos y deontología docente (sig, 0.006) con una correlación de Pearson de 0.430, y por último, existe relación positiva media entre filosofía y deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.475 (Hernández et al, 2010). Dentro de una organización, los símbolos son denominados como el complemento de toda cultura en específico, todo objeto que se permita sentir, ver y oír permitiendo la identificación con su organización (Daft, 2013). Y nos falta fortalecer la filosofía, el cual nos facilita la reflexión en relación a la misión, visión, creencias, valores, debilidades y fortalezas (Espinosa, 2009); para tener claro de dónde partimos, cómo caminaremos y hacia donde queremos llegar con éxito.

En consecuencia, se considera como fortaleza al presente estudio, por la forma práctica de la aplicación de las variables de estudio en el contexto educativo considerados como prácticas diarias en la pedagógica del docente, que permiten mejorar considerablemente la educación, siendo pilares fundamentales del desarrollo educativo; y se establece como debilidad de la presente investigación a la limitación que se tuvo al interpretar los resultados de manera cuantitativa obviando el análisis cualitativo, el cual nos hubiera facilitado estudiar con mucha más profundidad la problemática que existe en los docentes, respecto a su cultura organizacional y la integración con los estudiantes y padres de familia. Sin embargo, se asume que los resultados fueron muy importantes porque nos permitió conocer que la cultura organizacional se relaciona con la deontología docente, afirmando que, a mayor cultura organizacional existe mayor deontología docente en

las tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-
2022.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación significativa entre las variables cultura organizacional y deontología docente en las tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022, ya que, la significancia entre ellas fue de 0.000, cuya correlación de Pearson fue de 0.536 entre las variables mencionadas, siendo positiva media. Ello significa que, a medida que se incrementa la cultura organizacional, también lo hace la deontología docente.
2. Existe mayor porcentaje en el nivel medio, con un 62.5% de cultura organizacional en las tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022, seguido de un nivel alto con un 20% y un nivel bajo con 17.5%. Ello significa que, falta fortalecer la cultura organizacional en los docentes considerando sus dimensiones.
3. Existe un mayor porcentaje en el nivel medio de deontología docente, con un porcentaje de 75% en las tres instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022, seguido de un nivel alto con 20% y un nivel bajo con 5%. Deduciendo que, existen mínimos problemas relacionados con la deontología docente: obligación moral, autonomía profesional y compromiso con la comunidad.
4. Existe correlación significativa entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y la deontología docente: los valores se relacionan de manera positiva media con la deontología docente (sig, 0.000) con una correlación de Pearson de 0.540; de igual manera, las creencias se relacionan de manera positiva media con la deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.415; seguido de una relación positiva media entre clima y deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.480; asimismo, existe relación positiva media entre normas y deontología docente (sig, 0.002) con una correlación de Pearson de 0.554; se encontró relación positiva media entre símbolos y deontología docente (sig, 0.006) con una correlación de Pearson de 0.430, y por último, existe relación positiva media entre filosofía y deontología docente (sig, 0.002) con

una correlación de Pearson de 0.475 (Hernández et al, 2010). Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los líderes pedagógicos de las tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas; desarrollar actividades que fortalezcan los valores, creencias, normas, clima institucional, símbolos y filosofía, y de esta manera mitigar algunos conflictos que puedan afectar la cultura organizacional, para mejorar la labor docente de manera colaborativa.
2. A los maestros de las tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas que, reflexionen sobre su práctica pedagógica de manera constante para poder autoevaluarse y tomar las mejores decisiones para elevar su cultura organizacional y el cumplimiento de su deber.
3. Se recomienda a futuras investigaciones estudiar la variable deontología docente y sus dimensiones e indicadores, considerado como una práctica muy importante en cualquier institución, ya que, de ello depende mucho el éxito del cumplimiento de las metas.
4. A los futuros investigadores se recomienda utilizar los instrumentos aplicados en esta investigación para recolectar datos en otros contextos, además considerar los diversos factores que puedan influir en la cultura organizacional y deontología docente.

REFERENCIAS

- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armas, I. (2017). Una mirada de la cultura organizacional y su incidencia en la competitividad de las organizaciones en el contexto global. *Revista de investigación Sigma*, 4, 101-114. <https://doi.org/10.24133/sigma.v4i01.1137>
- Artavia, C. E. R. (2011). Ética profesional docente: un compromiso pedagógico humanístico. *Revista Humanidades: Revista de la Escuela de Estudios Generales*, 1(1), 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?>
- Cambra, I., Paula, M., Lorenzo, M., & Michel, J. (2018). Ethical sensitivity in the educational field: use of audiovisual resources in the evaluation of complex situations. *Redalyc- Universidad La Gran Colombia*, 14(2), 46-59. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.14v.2i.825>
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. Material Docente N° 08. <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/22407>.
- Catalina, M.M., y Arturo, G.G. (2014). Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos. UNED. <https://n9.cl/cux5q>
- Daft, R. (2013). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning, S.A. de C.V. https://issuu.com/cengagelatam/docs/daft_teor%C3%ADa_00i-669_issuu
- Dilts, R. (2003). El poder de la palabra. La magia del cambio de creencias a través de la conversación. https://www.academia.edu/8484804/El_Poder_de_la_Palabra_Robert_Dilts
- Dualde, F. J. (2021). Pensamiento sistémico. Ensayo. Cultura organizacional: una sociedad en miniatura. http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/5731/1/Dualde_Ensayo_Pensamiento_Siste%C3%ACmico.pdf
- Espinosa, A. (2009). Filosofía empresarial. <https://www.semana.com/filosofia-empresarial/75465/>

- Ferreira, R., & Rodríguez, B. (2017). Cultura organizacional: Revisão sistemática da literatura. *Revista psicología: Organizacoes e Trabalho*, 17(2), 129-136. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12854>
- Gaete, R. (2020). Management by values and social responsibility in chilean state universities. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 14(1), 23-56. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1073>
- Gholampour, M., Pourshafaei, & Ghasemian, A. (2019). Considering the Role of Culture and Organizational Voices on Teachers' Professional Ethics. *International Journal of Ethics & Society (IJES)*, 1(2), 1-9. <http://ijethics.com/article-1-41-en.pdf>
- Godínez, V. L. (2013). Métodos, técnicas e instrumentos de investigación. *Academia.edu*.
file:///C:/Users/pc/Downloads/Metodos_tecnicas_e_instrumentos_de_inves.pdf
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones.12a. https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu
- Guzmán, S. (2018). Ética profesional y cultura organizacional en la escuela profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, 102. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12882/Guzm%C3%A1n_PSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, G. (2010). Formación docente y desarrollo ético. *Revista académica semestral EUMEDNET. Cuadernos de educación y desarrollo*. <http://www.eumed.net/rev/ced/18/ghs.htm>
- Hernández, R. Fernández. C. y Baptista, p.(2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&cluster=10381462778628589151
- Hurtado, J. (2014). Metodología de la investigación. Sypal. <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-la-comprensioacc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>

- Ibarra, G. (2021). Ética docente y del cuidado en la educación. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 10(19), 1-23. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v10i19.243>
- Jericó, P. (2001). *Gestión del talento*. Prentice Hall. <http://www.iaph.es/revistaph/index.php/revistaph/article/view/1432>
- Juarez-Hernández, L.G., y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- Lara, Y. (2018). Ética en la investigación en educación médica: consideraciones y retos actuales. *Investigación em educación médica*, 22-66. <http://dx.doi.org/10.22201/facmed.2007865x.2018.26.04>
- Lilia, C. F. A. (2015). Población y muestra. Universidad Autónoma del estado de México. <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Lohr, S. L., & Velasco, O. A. P. (2000). *Muestreo: diseño y análisis*. International Thomson Editores. https://web.archive.org/web/20180509012940id_/http://www.elgeometra.com.ar/estadistica/Lohr%20CENS.pdf
- Maldonado, F., Solís, B., Brenis, A., & Cupe, W. (2021). The professional ethics of university teachers in the teaching and learning process. *Rehuso*, 6(3), 136-148. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5513004>
- Malem, J. (2017). Deontología profesional y la profesión de abogado. *Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 153-157. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/67883/1/Doxa-Especial-2017_23.pdf
- Mallart, J. (2011). *Hacia una deontología de las profesiones pedagógicas*. Universitat de Barcelona, 1-21. <https://www.cite2011.com/wp-content/Comunicaciones/A+R/181.pdf>
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). The Organizational Culture, a Key Factor for the Transfer of Knowledge in the Coffee Triangle Research Centers of Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 50-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>

- Montgomery, W. (2020). Ética profesional del docente universitario de psicología frente a un panorama multi-paradigmático. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1033>
- Morales, R. A. L., & Contreras, R. D. A. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22-33. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475/679>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. Mérida. <https://n9.cl/dmbs>
- Mumley, W. (2019). Organizational Culture and Ethical Decision Making During Major Crises. *The Journal of Values-Based Leadership*, 12(2), 1-13. <http://dx.doi.org/10.22543/0733.122.1274>
- Muttar, H. (2018). Ethics of the Teaching Profession among Secondary School Teachers from School Leaders' Perspective in Riyadh. *Researchgate - International Education Studie*, 47-64. <https://doi.org/10.5539/ies.v11n9p47>
- Novalés, A. (2010). Análisis de regresión. Universidad Complutense de Madrid. [https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-13-Analisis de Regresion.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-13-Analisis%20de%20Regresion.pdf)
- Novoa, C. (2018). La alteridad en el debate ético contemporáneo*. *Theologica Xaveriana*, 68(185), 1-29. <https://doi.org/10.11144/javeriana.tx68-185.adec>
- Orihuela, N. (2018). Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de Santa Teresa de La Convención - Cusco - 2018. *Universidad César Vallejo*, 117. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33418/orihuela_In.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pilares, V. (2019). Ética profesional y compromiso institucional en docentes. *Universidad César Vallejo*, 113. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38344/pilares_vv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pisco, D. (2019). La ética profesional y su relación con la planificación educativa de docentes en la unidad educativa "Junta Nueva" Ecuador 2018. *Universidad César Vallejo*, 79. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38340/Pisco_VDG.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quishpe, J. (2018). Deontología aplicado a los docentes de la educación. *Eumed-Revista Atlante*, 3-9. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/09/deontologia-docentes-educacion.html>
- Quishpe, J. S., & Toapanta, J. D. (2018). Deontología aplicado a los docentes de la educación. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5513004>
- Ritters, M. (2008). *Cultura organizacional*. La Crujía. <https://filadd.com/doc/michael-ritter-cultura-organizacional-2008-pdf>
- Robbins, S., y Judge, D. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación. <https://cutt.ly/1JwoW25>
- Romero, M. (2017). *Deontología y Cultura Organizacional en una Institución*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, 102. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29353>
- Salvadó, I. E. (2016). Tipos de muestreo. [file:///C:/Users/DELL%202018/Zotero/storage/Z5DBMG5K/SALVADÓ%20-%20TIPOS%20DE%20MUESTREO..pdf], 22, 66.
- Shapira, O. (2020). A Multinational Study of Teachers' Codes of Ethics: Attitudes of Educational Leaders. *Sage Journals*, 104(1), 5-19. <https://doi.org/10.1177%2F0192636520907694>
- suca, M. K. (2021). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69937/Suca_TMK-SD.pdf?sequence=1
- Suparman, L., Nasir, M., Suryatni, M., & Azmi, H. (2020). The Implementation of Organizational Culture and Ethical Leadership in Building Organizational Commitments on Islamic Boarding School of Nurul Hakim, Kediri, West Lombok. *Rigeo*, 10(4), 749-759. <https://doi.org/10.33403/rigeo.791617>
- Tulcanaza, A., Aguilar, I., & Artieda, C. (2021). Organizational Culture and Corporate Performance in the Ecuadorian Environment. *Administrative Sciences*, 11(132), 2-17. <https://doi.org/10.3390/admsci11040132>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Hipótesis	Variabes	Enfoque / nivel / Diseño	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022?	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas - 2022</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas – 2022. HE. Existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022. H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas – 2022.</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Nivel: Correlacional . Diseño de investigación : No experimental .</p>	<p>Instrumento: Dos cuestionarios Técnica: Encuesta Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial</p>
	<p>Objetivos Específicos: i) Determinar el nivel de cultura organizacional de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas - 2022; ii) Determinar el nivel de deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas – 2022. iii)Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022</p>		<p>Variable 2: Deontología docente</p>		

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Cultura organizacional	Robbins y Judge (2017) determinan a la cultura organizacional como un patrón de significados asociados entre los integrantes de una entidad, además, facilita la distinción entre entidades. La cultura de una entidad tiene que estar compartida entre todos los colaboradores, lo que significa que en una institución debe ser por toda la comunidad educativa, permitiendo la identificación de cada entidad u organización.	Se denomina a la cultura como la agrupación de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas recibidas y ejecutadas por los integrantes de una entidad.	DIMENSIÓN: VALORES	Valores elementales Valores estratégicos Valores instrumentales	1,2,3	Siempre(S) Casi siempre(CS) A veces(A) Casi nunca(CN) Nunca(N)
			DIMENSIÓN: CREENCIAS	Patrones de pensamiento. Fuente de persuasión. Expresión de la realidad.	4,5,6	
			DIMENSIÓN: CLIMA	Conocimientos personales Actitudes Emociones	7,8,9	
			DIMENSIÓN: NORMAS	Comportamiento Convivencia	10,11,12	
			DIMENSIÓN: SIMBOLOS	Interpretación Sentimiento Identificación	13,14,15	
			DIMENSIÓN: FILOSOFIA	Misión, visión Debilidades, fortalezas	16,17,18	
Deontología docente	Novoa (2018) define a la deontología profesional dentro de la Ética Aplicada que asocia al conjunto de las obligaciones que asigna a los profesionales para el desarrollo de sus acciones particulares. Asimismo, la deontología se le denomina como la acción natural que se desarrolla en beneficio de la humanidad, determinando normas y que su ejecución y cumplimiento se le conoce como deontología profesional.	Se entiende a la deontología como el grupo de normas que se establecen para los profesionales para tener la adquisición de la conciencia del "ser" de cada profesional.	DIMENSIÓN: OBLIGACIÓN MORAL	Compromiso Prácticas Desarrollo	1,2,3,4,5, 6,7,8	Nunca(N)
			DIMENSIÓN: AUTONOMIA PROFESIONAL	Procedimientos Control Toma de decisiones	9,10, 11,12,13, 14,15	
			DIMENSIÓN: COMPROMISO CON LA COMUNIDAD	Entorno Formación Responsabilidad	16,17,18 19,20,21 22,23	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Cultura organizacional de tres instituciones educativas públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas- 2022, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán determinar las falencias de la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala de valores		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	A	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

	DIMENSIÓN: VALORES	1	2	3	4	5
1	Es adecuado el fomento de la innovación en la institución.					
2	Es efectiva la promoción del trabajo en equipo.					
3	Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas.					
	DIMENSIÓN: CREENCIAS	1	2	3	4	5
4	Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna.					
5	Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado.					
6	Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo.					
	DIMENSIÓN: CLIMA	1	2	3	4	5
7	Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona.					
8	Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución.					

9	Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.					
	DIMENSIÓN: NORMAS	1	2	3	4	5
10	Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su institución.					
11	En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los docentes.					
12	La Institución educativa aplica las sanciones según las normas ante una falta.					
	DIMENSIÓN: SIMBOLOS	1	2	3	4	5
13	La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, aniversario, navidad, entre otros.					
14	La Institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores.					
15	Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución.					
	DIMENSIÓN: FILOSOFIA	1	2	3	4	5
16	Su trabajo es coherente con la misión – visión, de la Institución.					
17	Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas.					
18	A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar.					

CUESTIONARIO SOBRE DEONTOLOGÍA DOCENTE

Estimado(a) participante, el presente cuestionario trata sobre: deontología docente de las instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas, 2022

Escala de valores		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	A	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	DEONTOLOGÍA (X)					
	OBLIGACIÓN MORAL	1	2	3	4	5
1	El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante					
2	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión.					
3	El éxito profesional tiene significado cuando me permite ser una mejor persona.					
4	Estoy dispuesto (a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión.					
5	Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarlas sólo a criterio de la institución educativa.					
6	Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo.					
7	La formación en ética es necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional.					
8	Es preciso que conozca y practique los valores de mi profesión para poder ejercerla.					
Nº	AUTONOMIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5
9	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.					
Nº	COMPROMISO CON LA COMUNIDAD	1	2	3	4	5
16	Para ser un buen profesional debo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo.					
17	Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás					
18	Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad.					
19	Necesito ponerme en lugar de los estudiantes o docentes para comprender sus necesidades.					
20	Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas.					
21	Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional.					
22	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros.					
23	Llevo a cabo mi tarea de docente con gran empuje, vigor y gusto por atender a los estudiantes.					

Muchas gracias por su participación

Validez de los instrumentos

Consolidado de validación de los instrumentos por los jueces.

Número de jueces	5	Medio de probabilidades	0.039380081										
		Resultado general	Es significativo										
*P: Pertinencia; R: Relevancia; C: Claridad		Consultor: Carlos Gamonal (carlosgamonal@gmail.com)											
Item	Indicador:	N° de jueces										Total	Probabilidad
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
2	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	0						4	0.15625
3	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
4	P	1	1	1	1	0						4	0.15625
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
5	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
6	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125

Certificados de Validez de Contenido de los instrumentos

Validación 01:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los estándares e indicadores de medición de ambas variables.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: HURTADO TELLO, MARIA LUZ DNI: 27249234

Especialidad del validador: Licenciada en ciencias de la educación y magister en educación (docencia y gestión educativa)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de mayo del 2022



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DEONTOLOGÍA DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los estándares e indicadores de medición de ambas variables.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: HURTADO TELLO, MARIA LUZ DNI: 27249234

Especialidad del validador: Licenciada en ciencias de la educación y magister en educación (docencia y gestión educativa)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de mayo del 2022



Firma del experto informante

Validación 02

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Jaime Luis Carrasco Manay DNI: 16682689

Especialidad del validador: Ciencias Naturales – Física y Química

Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

Chiclayo, 07 de mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Jaime Luis Carrasco Manay
CPPe. N° 279284 - Región Lambayeque
ORCID: 0000-0002-8504-0364

Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DEONTOLOGÍA DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Jaime Luis Carrasco Manay DNI: 16682689

Especialidad del validador: Ciencias Naturales – Física y Química

Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

Chiclayo, 07 de mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Jaime Luis Carrasco Manay
CPPe. N° 279284 - Región Lambayeque
ORCID: 0000-0002-8504-0364

Firma del experto informante.

Validación 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

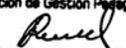
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Luz Rosio Quispe Narváez** **DNI:40077882**

Especialidad del validador: **Doctora en administración de la educación**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chachapoyas, 9 de mayo del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS
Dirección de Gestión Pedagógica


LUZ ROSIO QUISPE NARVAEZ
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DEONTOLOGÍA DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

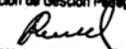
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Luz Rosio Quispe Narváez** **DNI:40077882**

Especialidad del validador: **Doctora en administración de la educación**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chachapoyas, 9 de mayo del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS
Dirección de Gestión Pedagógica


LUZ ROSIO QUISPE NARVAEZ
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Firma del Experto Informante.

Validación 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **FANY ZA VALETA VILLAR**

DNI:33433194

Especialidad del validador: **EDUCACIÓN PRIMARIA**

Chachapoyas, 09 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DEONTOLOGÍA DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **FANY ZA VALETA VILLAR**

DNI:33433194

Especialidad del validador: **EDUCACIÓN PRIMARIA**

Chachapoyas, 09 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Grados académicos de los jueces validadores de los instrumentos, según SUNEDU.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HURTADO TELLO, MARIA LUZ DNI 27249234	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 07/08/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
HURTADO TELLO, MARIA LUZ DNI 27249234	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HURTADO TELLO, MARIA LUZ DNI 27249234	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 19/03/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARRASCO MANAY, JAIME LUIS DNI 16682689	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/01/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
CARRASCO MANAY, JAIME LUIS DNI 16682689	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 11/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/02/2009 Fecha egreso: 02/05/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE NARVAEZ, LUZ ROSIO DNI 40077882	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/06/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
QUISPE NARVAEZ, LUZ ROSIO DNI 40077882	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUISPE NARVAEZ, LUZ ROSIO DNI 40077882	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUISPE NARVAEZ, LUZ ROSIO DNI 40077882	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAVALETA VILLAR, FANY DNI 33433194	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/04/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
ZAVALETA VILLAR, FANY DNI 33433194	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 30/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ZAVALETA VILLAR, FANY DNI 33433194	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

<p>BAZAN UENO, MARIBEL JANET DNI 33425883</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>BAZAN UENO, MARIBEL JANET DNI 33425883</p>	<p>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>BAZAN UENO, MARIBEL JANET DNI 33425883</p>	<p>LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>BAZAN UENO, MARIBEL JANET DNI 33425883</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/08/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i></p>
<p>BAZAN UENO, MARIBEL JANET DNI 33425883</p>	<p>DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

Anexo 4: Confiabilidad prueba piloto de los instrumentos

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	18

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	23

Anexo 5: Permisos

Autorización de la OCED-Camporredondo



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

El Coordinador de la OCED Camporredondo, Provincia de Luya, Región Amazonas que al final suscribe:

AUTORIZA:

A la profesora: **ALEJANDRINA ALVARADO SANTILLAN**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Educación, en la Universidad “**CESAR VALLEJO**” de la ciudad de Lima, quien esta solicitando a mi despacho la autorización para realizar un trabajo de investigación sobre: recolección de datos, sobre la tesis “**Cultura Organizacional y Deontología Docente de las instituciones educativas de Camporredondo, Luya, Amazonas**” las instituciones solicitadas para dicho trabajo son:

IES “**BRAULIO DE CAMPORREDONDO: DIRECTOR PROF. EDWIN B. RIVERA VEGA.**

IEPM No. 18115 **CAMPORREDONDO: DIRECTORA PROF. GLADIS GUEVARA NORIEGA.**

IEPM No.18116 **CAMPORREDONDO: DIRECTORA PROF. ALEJANDRINA ALVARADO SANTILLAN.**

Se expide la presente autorización en mérito a la verdad, a fin de que se brinde todo el apoyo a la interesada.

Camporredondo, 12 de mayo del 2022.

Mg. Soraya Camacho Sopir
Coordinador de la OCED
Camporredondo

Autorizaciones de los directivos.

Autorización del director de la institución educativa secundaria “José Braulio de Camporredondo.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “JOSÉ BRAULIO DE CAMPORREDONDO”, PROVINCIA DE LUYA, REGIÓN AMAZONAS; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

AUTORIZA

A la profesora: **ALEJANDRINA ALVARADO SANTILLAN**, identificada con DNI Nº 40295144, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad “César Vallejo” en la ciudad de Lima, para recolectar datos de los docentes de la institución educativa a la cual represento, a través de la aplicación de dos cuestionarios. Ella se encuentra elaborando su tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DEONTOLOGÍA DOCENTE DE TRES INSTITUCIONES PÚBLICAS DE CAMPORREDONDO, LUYA, AMAZONAS-2022**. Asimismo, se estará brindando todo el apoyo a la interesada.

Se expide la autorización en mérito a la verdad.

Camporredondo, 16 de mayo del 2022.




EDDY B. RIVERA VEGA
DIRECTOR
DNI: 33810420

Autorización de la directora de la institución educativa N° 18116-Camporredondo.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 18116 DE CAMPORREDONDO, PROVINCIA DE LUYA, REGIÓN AMAZONAS; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

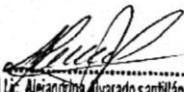
AUTORIZA

A la profesora: **ALEJANDRINA ALVARADO SANTILLAN**, identificada con DNI N° 40295144, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo" en la ciudad de Lima, para recolectar datos de los docentes de la institución educativa a la cual represento, a través de la aplicación de dos cuestionarios. Ella se encuentra elaborando su tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DEONTOLOGÍA DOCENTE DE TRES INSTITUCIONES PÚBLICAS DE CAMPORREDONDO, LUYA, AMAZONAS-2022**. Asimismo, se estará brindando todo el apoyo a la interesada.

Se expide la autorización en mérito a la verdad.

Camporredondo, 16 de mayo del 2022.




Lc. Alejandrina Alvarado Santillán
DIRECTORA
DNI. N° 40295144

Autorización de la directora de la institución educativa N° 18115-Camporredondo.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 18115 DE CAMPORREDONDO, PROVINCIA DE LUYA, REGIÓN AMAZONAS; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

AUTORIZA

A la profesora: **ALEJANDRINA ALVARADO SANTILLAN**, identificada con DNI N° 40295144, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo" en la ciudad de Lima, para recolectar datos de los docentes de la institución educativa a la cual represento, a través de la aplicación de dos cuestionarios. Ella se encuentra elaborando su tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DEONTOLOGÍA DOCENTE DE TRES INSTITUCIONES PÚBLICAS DE CAMPORREDONDO, LUYA, AMAZONAS-2022**. Asimismo, se estará brindando todo el apoyo a la interesada.

Se expide la autorización en mérito a la verdad.

Camporredondo, 16 de mayo del 2022.



D.R.E. AMAZONAS - UGEL LUYA

Gladis Quevara Noriega
DIRECTORA
DNI. 33797886

Anexo 06: Constancias de aplicación de los instrumentos a la muestra.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 18116, DEL DISTRITO DE CAMPORREDONDO, PROVINCIA DE LUYA, REGIÓN AMAZONAS; QUE AL FINAL SUSCRIBE, OTORGA LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

Que, la bachiller ALEJANDRINA ALVARADO SANTILLAN, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en el marco del desarrollo de su trabajo de investigación titulado: "Cultura Organizacional y Deontología Docente de Tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022"; aplicó los instrumentos de recojo de información denominados: cuestionario para medir la Cultura Organizacional y cuestionario para medir Deontología Docente; a los integrantes de la muestra considerada en su estudio.

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

Camporredondo, 03 de junio del 2022.




Lic. Alejandra Alvarado santillán
DIRECTORA
DNI. N° 40295144

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "BRAULIO DE CAMPORREDONDO", DEL DISTRITO DE CAMPORREDONDO, PROVINCIA DE LUYA, REGIÓN AMAZONAS; QUE AL FINAL SUSCRIBE, OTORGA LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

Que, la bachiller ALEJANDRINA ALVARADO SANTILLAN, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en el marco del desarrollo de su trabajo de investigación titulado: "Cultura Organizacional y Deontología Docente de Tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022"; aplicó los instrumentos de recojo de información denominados: cuestionario para medir la Cultura Organizacional y cuestionario para medir Deontología Docente; a los integrantes de la muestra considerada en su estudio.

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

Camporredondo, 03 de junio del 2022.

 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "BRAULIO DE CAMPORREDONDO"
[Handwritten Signature]
EDWIN B. HIVERA VEGA
D.N. 31810420

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 18115, DEL DISTRITO DE CAMPORREDONDO, PROVINCIA DE LUYA, REGIÓN AMAZONAS; QUE AL FINAL SUSCRIBE, OTORGA LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

Que, la bachiller ALEJANDRINA ALVARADO SANTILLAN, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en el marco del desarrollo de su trabajo de investigación titulado: "Cultura Organizacional y Deontología Docente de Tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022"; aplicó los instrumentos de recojo de información denominados: cuestionario para medir la Cultura Organizacional y cuestionario para medir Deontología Docente; a los integrantes de la muestra considerada en su estudio.

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

Camporredondo, 03 de junio del 2022.




Gladis Guevara Noriega
DIRECTORA
DNI: 33797886

Anexo 07: Base de datos de los resultados de los instrumentos aplicados a la muestra

Nº	VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL																	
	VALORES			CREENCIAS			CLIMA			NORMAS			SIMBOLOS			FILOSOFIA		
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	5	3	2	2	4	1
3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	3	3	3	3	2	2	2	5	3	1	3	1	3	3	2	3	4	3
5	1	1	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	2	3	2	3	4	1
6	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
7	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
8	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2
9	4	5	5	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4
10	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
11	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	3	3	1
12	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3
13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3
14	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2
15	3	2	2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3
16	5	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
17	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3
18	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2
19	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	1	4	5	5	5
20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
21	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3
22	2	1	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	1	3	3	2	1	1
23	4	4	2	2	2	2	2	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4
24	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3
26	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3
27	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
29	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2	2
30	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1
31	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
32	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
33	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
34	4	5	5	5	3	2	2	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
35	3	2	1	3	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3
36	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1
37	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2
38	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2
39	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
40	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2

Nº	VARIABLE DEONTOLOGÍA DOCENTE																						
	OBLIGACIÓN MORAL							AUTONOMIA PROFESIONAL							COMPROMISO CON LA COMUNIDAD								
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21	ítem22	ítem23
1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	1	1	1
3	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3
5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	1	1	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1
6	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	1	1	2	2	2	1	4	5	5
7	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	3
8	4	2	4	5	2	2	4	2	5	4	4	1	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3
9	4	2	4	5	2	2	2	2	5	2	5	5	4	1	1	1	2	2	1	1	5	5	5
10	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3
11	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	1	2	1
12	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2
13	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	5	4	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
14	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	4	3	3	3	2	2	3	1	1	2
15	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	1	2	2	2	2	3
16	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	3	2	2	2
17	5	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1
18	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4
20	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	2	5	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3
21	1	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1
22	3	2	2	3	3	3	5	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2
23	2	2	2	3	2	3	3	2	4	1	2	5	3	2	2	4	3	2	1	1	4	2	2
24	4	5	5	5	3	2	2	2	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4
25	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1
26	1	1	2	1	2	4	4	2	3	2	1	3	5	2	2	4	3	1	3	1	3	3	2
27	3	1	3	2	3	3	5	3	3	2	1	3	5	2	2	4	1	3	3	3	1	1	1
28	1	1	2	1	1	1	4	5	1	2	4	1	2	2	2	2	1	3	3	3	5	5	5
29	1	1	1	2	1	1	4	5	3	2	1	3	5	2	2	4	3	2	1	2	3	3	3
30	3	2	2	3	3	4	2	2	3	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1
31	5	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5
32	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	4	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3
33	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	2	2	4	3	3	3	1	2	2	3
34	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
35	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
36	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	3	3	2	2	4	3	2	1	1	1	2	1
37	2	1	2	2	2	3	3	4	1	2	4	3	2	5	2	3	3	1	2	3	1	3	2
38	4	4	2	2	2	2	2	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	1
39	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2
40	1	1	2	1	1	1	1	5	3	2	1	3	5	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y deontología docente de tres Instituciones Educativas Públicas de Camporredondo, Luya, Amazonas-2022", cuyo autor es ALVARADO SANTILLAN ALEJANDRINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO DNI: 40097786 ORCID 0000-0002-3233-3921	Firmado digitalmente por: CGAMONALTO el 30-07- 2022 17:13:12

Código documento Trilce: TRI - 0375827