



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional e identidad profesional docente en las
instituciones educativas del distrito de Miracosta – Chota

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Silva Villalobos, Giuliana Isabel (orcid.org/0000-0002-1002-7843)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre Rufino Silva Urcia, por ser la persona que siempre me motivaba en mi crecimiento profesional.

A mi madre María Villalobos, por ayudarme cada día y gracias a ello poder culminar esta meta.

A mi esposo Marco Bravo, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles y compartir juntos nuestros anhelos y metas.

A mi pequeña Katherine Isabella, por ser la luz de mis días y mi motivación para continuar en mi crecimiento profesional

A mis hermanos José y Marianela, por brindarme sus consejos y animarme cada día a seguir a pesar de las adversidades.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mis pasos, cuidar de mi salud y el de mi familia y permite alcanzar este logro a nivel profesional.

A mis docentes los cuales día a día me motivaron a continuar adelante con esta meta. A la Dra. Sialer y Dra. Salazar por su ayuda semana a semana con el objetivo de culminar la investigación.

A los colegas de las instituciones de Miracosta, por permitirme realizar la presente investigación en su centro de labores, en especial a la licenciada Luz Eneida Rojas Cieza, por su valioso apoyo.

Giuliana Isabel

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas de recolección de información	16
3.5. Procedimiento	16
3.6. Métodos de análisis	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población y muestra.....	15
Tabla 2 Nivel de la variable cultura organizacional	18
Tabla 3 Nivel de la variable identidad profesional docente	19
Tabla 4 Prueba de normalidad Shapiro – Wilk	20
Tabla 5 Nivel de relación de las dimensiones de cultura organizacional y la identidad profesional docente	21
Tabla 6 Relación entre la variable cultura organizacional y la variable identidad profesional docente	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente de los educadores de las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota. Para ello, se realizó un estudio cuantitativo de tipo básico – descriptivo, no experimental, correlacional, con una muestra de 48 docentes de la educación básica regular. Los resultados mostraron que la mayoría de los docentes se ubican en el nivel medio respecto a la cultura organizacional (72.9%) y a la identidad profesional docente (89.6%). Asimismo, se encontró una correlación positiva moderada entre las variables cultura organizacional y la identidad profesional docente con un coeficiente de Pearson = 0,636 con una significancia al 0.01%. Sin embargo, la dimensión liderazgo organizacional no se correlaciona la variable identidad profesional docente con una significancia de 0.01%. Se concluyó que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que implica que la cultura organizacional se relaciona con la identidad profesional docente.

Palabras clave: Cultura organizacional, identidad profesional docente, educación, calidad educativa

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and the professional identity of teachers in educational institutions in the district of Miracosta - Chota. For this purpose, a basic quantitative study was carried out - descriptive, non-experimental, correlational, with a sample of 48 teachers of regular basic education. The results showed that most of the teachers were at the medium level with respect to organizational culture (72.9%) and teacher professional identity (89.6%). Likewise, a moderate positive correlation was found between the variables organizational culture and teacher professional identity with a Pearson coefficient = 0.636 with a significance of 0.01%. However, the organizational leadership dimension does not correlate with the professional teacher identity variable with a significance of 0.01%. It was concluded that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which implies that organizational culture is related to teacher professional identity.

Keywords: Organizational culture, teacher professional identity, education, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones educativas enfrentan el reto de fomentar el compromiso, la productividad y el desempeño eficiente de sus colaboradores, lo cual requiere de una cultura organizacional sólida y sostenible. No obstante, según la encuesta Teaching and Learning International Survey (en adelante TALIS) realizada por la Organization for Economic Co-operation and Development (en adelante OECD) (2019) se evidenció que el 19% de los directores de nivel secundaria y el 11% de los de nivel primaria manifestaron la necesidad de conocimientos en los lineamientos de liderazgo escolar, mientras que el 20% de los de nivel primaria y el 27% de los de nivel secundaria señalaron la deficiencia en la gestión del recurso humano. Es importante destacar que estos resultados pueden estar sesgados, ya que el 50% de los directores no respondieron la encuesta.

En Chile, los directores enfrentan diversos desafíos y dificultades para ejercer su rol. Así lo revela el estudio de opinión a líderes escolares realizado por el Centro de desarrollo de liderazgo educativo (2019) que muestra que el 59% de los directores considera importante contar con una carrera directiva, mientras que el 80% opina que su remuneración económica debe estar acorde a sus responsabilidades como líder pedagógico. Estos hallazgos comprueban la necesidad de fortalecer la formación profesional de los directores con el fin de mejorar la gestión educativa y poder tener una cultura organizacional sostenible.

La identidad profesional docente es el corazón de la competencia profesional, de ella depende el grado de motivación y satisfacción que el maestro experimente en su labor pedagógica. A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en adelante UNESCO) (2019) en su guía para el desarrollo de políticas docentes hacia el 2030, señala que, para reforzar la identidad profesional del docente, este debe contar con el apoyo de un formador de docentes capacitado.

Según el informe de la OECD (2020) basado en la encuesta de TALIS realizada en el 2018 a más de 8 millones de docentes de 48 países y economías. Se rescata que el 90% de los educadores se siente satisfecho con su trabajo, pero solo el 26% considera que la sociedad reconoce su labor docente. Asimismo, el 18% de los profesores sufre de estrés, y el 49% de ellos lo atribuye a la excesiva carga administrativa. En promedio, solo el 39% de los educadores está conforme

con el salario que recibe por sus horas de trabajo. Además, el 78% de los directores de Bélgica y el 72% de Turquía señala que es necesario fortalecer la identidad profesional de los profesores y ofrecerles tutoría.

Cabe considerar a la UNESCO (2021) quien aplicó una encuesta a 740 formadores de docentes de 6 países. Esta indagación recabó opiniones sobre los criterios para la formación de la identidad profesional docente; obteniendo como hallazgos que el 54% cree que para ser maestro se requiere un talento especial, el 90% enfatiza la relevancia de contar con conocimientos pedagógicos, el 64% que deben involucrarse en movilizaciones sindicales y finalmente el 97% que deben reivindicar sus derechos laborales.

En Perú, tomando en cuenta a la encuesta nacional a docentes realizada por el MINEDU (2019) a 15,092 educadores, el 58.30% de ellos considera que su carrera profesional es apreciada por la sociedad. Asimismo, se encontró que el 30.6% de los docentes posee estudios de maestría y solo el 1.4% estudios de doctorado. En el año siguiente, el MINEDU (2021) aplicó la misma encuesta a 28,217 docentes de los cuales el 53.3% manifestó que eligió la carrera de educación por vocación y el 60.4% señaló que padece estrés laboral, debido a la burocracia de la carrera docente.

En los colegios del distrito de Miracosta se observó una realidad problemática orientada a la cultura organizacional donde se evidenció que existe algunas carencias en las organizaciones educativas, por ejemplo, en su misión institucional buscan que los miembros se sientan en familia, y su ambiente de trabajo sea en base a la colaboración, empatía e innovación. Sin embargo, se reconoce a través de un FODA institucional, que existen puntos débiles en estos anhelos, lo cual son un obstáculo en la eficiencia y eficacia de la calidad educativa. En la misma medida, la identidad profesional docente, evidencia que los educadores se sienten desmotivados por los planes de las políticas educativas actuales, ya que cuestionan su quehacer diario laboral y su formación pedagógica. Además, la carga administrativa y los temas burocráticos no les permite desarrollar su potencial pedagógico a un nivel esperado, interfiriendo en su formación continua.

Después de haber analizado la realidad problemática de los docentes del distrito de Miracosta, se planteó la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre

la cultura organizacional y la identidad profesional docente de los educadores de las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta- Chota?

La siguiente investigación tuvo como justificación teórica, al modelo de Schein y el modelo práctico reflexivo, lo cual permitió tener bases sólidas de las variables en estudio en esta investigación. El valor social de esta investigación radica en que se realizó un diagnóstico preciso de la situación problemática planteada, que puede servir de referencia para investigaciones futuras que busquen soluciones. Como utilidad metodológica, se empleó el método científico en la elaboración de dos cuestionarios que permitieron recabar información relevante, además de establecer la correlación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente.

Esta investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente de los educadores de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota y adicional a ello se planteó como objetivos específicos Identificar el nivel de la variable cultura organizacional, Determinar el nivel de la variable identidad profesional docente y finalmente establecer la relación entre las dimensiones de la variable cultura organizacional con respecto a la identidad profesional docente.

Para realizar el análisis se planteó como Hipótesis H_1 = Existe relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta. Hipótesis H_0 = No existe relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se ha estudiado la variable cultura organizacional. Por lo cual, Ibarra (2019) confrontó los rasgos de la cultura organizacional y el estilo de liderazgo divisado por los educadores de la comuna de Chile. Se utilizó una metodología cuantitativa de tipo exploratorio descriptivo transaccional. Donde mediante el coeficiente de Pearson halló como resultados, una correlación débil de las dimensiones de cultura organizacional con el liderazgo, donde obtuvo un $Rho = 0,284$ con características dominantes, un $Rho = 0,292$ con gestión de empleados, un $Rho = 0,448$ con la cohesión organizacional, un $Rho = 0,363$ con énfasis estratégico y un $Rho = 0,365$ con criterios de éxito. El estudio concluyó que hay deficiencias en la dimensión énfasis estratégico, características dominantes y gestión de empleados. Esto evidencia, que la variable liderazgo no influye en las dimensiones de la cultura organizacional de las comunas de Chile.

Dachelet (2020) en su estudio de investigación se trazó como objetivo estudiar y confrontar los factores de la cultura organizacional, y estilos de liderazgo directivo divisados por los docentes de Chile. Con metodología cuantitativa, exploratorio descriptivo - transaccional . Aplicándose el instrumento de evaluación de la cultura (OCAI). Sus resultados afirman que los docentes visualizan a su institución como una organización clan y autocrática. Concluyendo que los docentes observan que en la gestión administrativa el liderazgo no es valorado, esto impacta en las relaciones interpersonales de los trabajadores de la institución, creando ambientes de trabajo y de interrelaciones inestables. Además, se aspira a una cultura organizacional que esté orientada al enfoque de colaboración y confraternidad.

Referente a la variable identidad profesional docente, se tiene a Sun et al. (2022) quien exploró los efectos mediadores del empoderamiento psicológico, y el compromiso laboral en la relación de la identidad profesional y la satisfacción profesional en los profesores de una provincia de China. La metodología empleada es cuantitativa, correlacional. Los resultados muestran que la vía secuencial para identidad profesional \rightarrow empoderamiento psicológico \rightarrow compromiso laboral \rightarrow satisfacción profesional (efecto indirecto= 0,15, IC 95% = [0,12, 0,18]) aporta que a un mayor nivel de identidad profesional la satisfacción laboral es gratificante y por ende se tiene un alto grado de compromiso laboral. Concluyendo que la identidad

profesional puede influir indirectamente en la satisfacción profesional de los docentes a través del empoderamiento psicológico y el compromiso laboral.

Balbontin (2020) en su artículo científico tuvo como objetivo saber cómo se forja y configura la identidad de los docentes de Chile. Con una metodología con un diseño mixto secuencial. Donde se obtuvo como cualitativos que existen dos vertientes una personal con autodefiniciones y una social referida a la visión de la sociedad. Además, cuantitativamente en un 80% manifiestan que son docentes por vocación sin embargo el 85% se ha cuestionado su elección debido a las carencias que enfrenta el profesorado. El 100% de docentes reconoce que siente a gusto trabajando en zona rural y el 87% menciona que no se reasignarían a zona urbana. Se concluye que los docentes en sus instituciones en sus inicios laborales no contaban con recursos y materiales debido a ser una zona rural, lo cual les genera frustración, lo cual al paso del tiempo sienten que se han habituado a ello.

En su artículo científico Molina et al. (2020) se trazó como objetivo analizar cómo las reformas promulgadas, bajo la agenda neoliberal transforman la identidad profesional y las prácticas docentes, con una metodología de corte cualitativo. Encontrando como resultados que el docente se ve limitado en su labor pedagógica, por la falta de autonomía sobre su tarea en el aula. Además, se percibe un sentimiento de vulneración profesional, frente a las evaluaciones estandarizadas, ya que cuantifican los saberes pedagógicos y su práctica docente, ocasionando desestabilidad. Por ello concluye que el docente debe ser resiliente y debe encontrar equilibrios emocionales que le permitan hacer frente antes las presiones de las políticas educativas.

En relación con los estudios previos y considerando el contexto nacional sobre la variable cultura organizacional, se destaca el trabajo de investigación de Salcedo et al. (2023) que examinó la correlación entre la cultura organizacional y la calidad educativa. Su investigación siguió un enfoque cuantitativo, correlacional, y encontró que el 7.2% de los docentes considera que su cultura organizacional es poco adecuada, el 48.2% cree que su cultura a veces es adecuada, el 44% opina que su cultura es adecuada y solo un 0.6% la califica como muy adecuada. Se concluye que los docentes divisan que la cultura organizacional a veces es adecuada, esto se debe a la falta de claridad de las políticas institucionales y a la escasa coordinación para el trabajo en equipo, lo que genera descoordinación.

De igual manera, Chang (2022) analizó la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en profesores de una institución educativa de Lima, empleando una metodología cuantitativa, de tipo transeccional – correlacional, donde mediante el coeficiente de Spearman halló como resultados, la correlación significativa y positiva de la cultura organizacional con el compromiso organizacional (en adelante CO). Así mismo, estableció que existió una correlación positiva moderada entre la CO y las dimensiones características dominantes con un $Rho = 0.759$, dimensión ejes estratégicos con un $Rho = 0.625$, dimensión liderazgo organizacional con un $Rho = 0.58$, dimensión gestión de empleados con un $Rho = 0.57$ y la dimensión cohesión organizacional con un $Rho = 0.52$. De ello concluyó que la organización educativa presenta deficiencias en su liderazgo. Asimismo, se establece una asociación directa, significativa y alta entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

En relación con lo anterior, Quispe (2022) presentó un estudio científico sobre la relación entre el talento y el conflicto en la cultura organizacional, utilizando una metodología cuantitativa no experimental de tipo correlacional. Sus hallazgos muestran que los educadores evalúan la cultura organizacional en un 2.9% en un nivel bajo, en un 15.4% en un nivel medio y en un 81.7% en un nivel alto. De esta manera, concluyó que los docentes cuentan con un ambiente laboral adecuado, que favorece su desempeño y que repercute en la gestión del talento humano, Además tienen claros los objetivos de la organización educativa, ya que está centrada en el desarrollo profesional de cada miembro, teniendo una cultura orientada al reconocimiento y la felicitación, por ello los maestros se identifican en gran medida con su institución educativa.

En su artículo científico, Valero et al. (2021) examinaron la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores del departamento de Cusco, utilizando una metodología cuantitativa, correlacional – explicativa. Sus resultados arrojaron que el 68% de los docentes perciben que la cultura organizacional es alta, el 21% de los educadores consideran que es media y el 11% que es baja. Los autores concluyen que existe un nivel alto de cultura organizacional con características de un ambiente laboral óptimo, donde se resuelven los problemas mediante consensos, además los maestros comparten y se identifican con los valores, normas que se tienen en la institución educativa.

En el mismo sentido, Oseda et al. (2020) realizaron un estudio científico para analizar la relación entre la cultura organizacional y el control interno del personal de Yauli, utilizando una metodología cuantitativa, correlacional y transversal. Los hallazgos obtenidos revelan que el 57% de los docentes perciben que la cultura organizacional es buena, mientras que el 43% de los educadores la consideran muy buena. Los autores concluyen que la cultura organizacional fuerte se basa en el trabajo colaborativo, la búsqueda de soluciones, la orientación al bien común, mientras que una cultura débil se caracteriza por la desmotivación, la desconfianza y la falta de creatividad, lo que afecta el rendimiento laboral.

El artículo de Fernández et al. (2020) analizaron la percepción de la cultura organizacional de los profesores de la Institución Educativa Adventista. De corte cuantitativo descriptivo - transversal, que reveló que el 24% de los docentes percibe una cultura organizacional alta, el 54% una moderada y el 22% una baja. Asimismo, concluyeron que la institución tiene deficiencias en el conocimiento de sus elementos distintivos, como su visión, misión y filosofía institucional, lo cual interfiere en la gestión de equipos.

De igual forma, Alvarez (2019) realizó un estudio cuantitativo y correlacional sobre la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Los hallazgos manifestaron que el 4% de los docentes percibía la cultura organizacional como baja, el 75% como media y el 21% como alta. Se concluyó que la cultura organizacional estaba consolidada en un nivel moderado, de ello se infiere que los docentes tienen conocimiento sobre la filosofía y las políticas institucionales, pero no las practican a cabalidad, teniendo una estrecha relación con el desempeño laboral del docente.

Romero (2019) relacionó a la variable cultura organizacional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución de Lima. Sus resultados muestran una correlación de Rho Spearman de 0,570 entre la variable y la dimensión. Concluyendo que existe una correlación moderada, con un p- valor de 0,001. De ello, se infiere el educador reflexiona sobre su práctica docente. Logrando comunicarlas y toma acciones ante las situaciones estresantes. Por lo cual, a mayor grado de identidad profesional, la cultura organizacional de la institución se consolidará en una base sólida y podrá surgir. Siendo el ente de acción el maestro. El cual es tomado en cuenta en todas sus dimensiones.

Referente a la variable identidad profesional docente, se encuentran antecedentes nacionales como Winchonlong (2022) el cual estableció el efecto de la aplicación de las estrategias gerenciales para optimizar la identidad profesional docente en la Institución Educativa de Piura. Utilizó metodología cuantitativa aplicada; obteniendo como resultados en el pre test en relación a la variable identidad profesional docente, que en un 23.33% de profesores se encuentran en nivel alto, un 70% en nivel medio, y en un 6.67% en un nivel bajo. Por lo cual concluye que los docentes se ven influenciados en gran medida por roles familiares, las políticas educativas, todo ello influye en su práctica y en su sentir docente. Y, a través del desarrollo del programa de estrategias gerenciales logró que los maestros logren reconocer sus puntos débiles respecto a las dimensiones personal, dimensión profesional y dimensión situacional, y así obtuvo que la gran mayoría se ubique en un nivel alto.

Aponte (2019) en su investigación, se trazó como objetivo comprobar la correlación que existe entre la identidad profesional en la labor educativa de los docentes de las instituciones educativas de Lima, durante el periodo 2016. La metodología empleada fue cuantitativa descriptiva correlacional. Los resultados evidenciaron que el 62,3% de los educadores se encuentran en un nivel alto de identidad profesional docente, seguido por un 32,8% de educadores que se encuentran en un nivel medio, y por último solo un 4,9% ocupa un nivel bajo. Se concluyó que existe una relación directa entre la identidad profesional docente y la labor pedagógica de los docentes con una correlación de Pearson de 0,540; es decir que los educadores que tengan un mayor nivel de identidad profesional docente desarrollaran su labor pedagógica de forma eficiente.

Además, Jara (2018) en su investigación comprobó la relación entre el nivel de preparación para el aprendizaje e identidad profesional en profesores de las instituciones educativas de Ica. La metodología empleada es descriptiva correlacional. Los resultados arrojan que el 1,7% de docentes se ubican en un nivel alto, el 23,3% de docentes presentan un nivel bajo y en un 75% de docentes visualizan un nivel medio. Arribando a la conclusión que una pequeña parte de docentes tiene estudios de postgrado como maestría y doctorado. Por consiguiente, la gran mayoría siente que sus labores familiares interfieren su desenvolvimiento laboral, ya que la carga administrativa no permite tener momentos de ocio.

La cultura organizacional la define Schein (2010) como un modelo de principios básicos y supuestos compartidos, que fueron aprehendidos por un colectivo en el intento de resolver dificultades externas e internas. Las cuales son válidas para que los miembros nuevos las perciban, interioricen y practiquen ante una situación. En este mismo orden de ideas, Alsaqqa (2020) concuerda con los postulados de Schein y manifiesta que estos supuestos compartidos, como los valores deben ser integrales en la organización. En resumen, para Petrová et al. (2023) la cultura organizacional se construye en el tiempo en base a las vivencias del día a día. Tal es así que Olaciregui et al. (2022) atribuye que los colaboradores se adaptan, absorben y practican los supuestos en la organización.

La cultura organizacional se basa en el modelo de Schein (2010) la cual es considerada como una “cebolla”, debido a que cuenta con capas. En la capa superficial están las costumbres por medio de las cuales la cultura surge de manera clara y se hace comprensible a toda persona que se aproxime a ella; cerca del centro se ubican los valores y las normas transferidos a los grupos mediante procesos de socialización; y en el centro se encuentran el inconsciente colectivo, y da respuesta al funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta las percepciones de sus integrantes. En esta misma línea de ideas, Ovillo et al. (2023) respalda este fundamento teórico y manifiesta que es fundamental que cada organización conozca y analice cada una de las capas de la cebolla establecidas por Schein ya que allí surgen, se establecen y afianzan los valores organizacionales como la disciplina, el respeto, la responsabilidad, la honestidad, entre otros.

Tomando en cuenta Raj et al. (2019) la cultura organizacional redime un papel fundamental para explicar el desempeño, la productividad y el funcionamiento de una organización. Por lo tanto, ha tomado reconocimiento e importancia, extendiéndose a las instituciones educativas, es por ello que para Mikušová et al. (2023) esta se crea en todo tipo de institución sin importar el fin lucrativo. Pero a pesar de ello, se observan instituciones educativas con una cultura organizacional débil. Para Anjum et al. (2018) el ambiente laboral tóxico hay intercambios disfuncionales entre colaboradores. El liderazgo se ejerce de arriba hacia abajo, el talento humano de la organización no se compromete y su productividad es baja.

Para Chennatuserry et al. (2022) las instituciones educativas aspiran a una cultura colaborativa, donde los docentes tengan un sentido de pertenencia, con

mucha comunicación; así como una gran familia, en donde el líder brinde tutoría, facilite la toma de decisiones en equipos de trabajo, incentive el desarrollo del potencial humano. En esta misma línea de ideas Kheir et al. (2019) recalca que, si es posible que los directores sean mentores dentro de la organización educativa, tomen en cuenta los sentimientos de todos los involucrados y los comprometa al logro de objetivos institucionales. Para Koomson (2022) el compromiso del empleado es fundamental y beneficioso en una organización.

Para Caliskan et al. (2019) y Mena (2020) la cultura organizacional se debe estudiar identificando el perfil global de la organización y la actuación de las dimensiones de esta. De esta forma, Esquinca et al. (2018) resalta que en las organizaciones educativas se debe buscar un diagnóstico preciso, en la cual se evidencie cómo se desarrolla un individuo dentro de una organización y la manera de cómo funcionan las cosas dentro de esta, de tal forma que las dimensiones que establecen Cameron y Quinn en sus estudios son las más oportunas para el sector educativo.

Cameron et al. (2006) examina la cultura organizacional desde 6 dimensiones: en primer lugar; la dimensión características dominantes, la cual es definida como lo que distingue a una institución educativa de otra, teniendo en cuenta la orientación hacia los objetivos y eficacia institucional. Por su parte, la dimensión liderazgo organizativo es conceptualizada como el estilo de liderazgo en relación a la gestión de equipos y de relaciones interpersonales. Es así que, Kalkan et al. (2020) aporta que el liderazgo positivo contribuye a tener una cultura fuerte.

La dimensión gestión de los empleados, se refiere a cómo la organización logra desarrollar el potencial humano y cómo se establece la comunicación en el ambiente de trabajo. En esta misma línea de ideas, Palomino et al. (2022) manifiesta que la administración y gestión del personal docente debe estar orientado a las destrezas, habilidades laborales.

Por su parte, la dimensión cohesión organizacional es definida como lo que mantiene unida a la organización teniendo en cuenta a la gestión del conflicto y búsqueda de consenso y trabajo en equipo, lo cual crea el sentido de pertenencia. Para Cuenca et al. (2020) esto lleva a que el colaborador se identifique con la filosofía institucional. De igual forma González et al. (2018) menciona que el trabajo en equipo es fundamental para la construcción de una cultura organizacional fuerte.

Por su parte, la dimensión ejes estratégicos se definen como lo que impulsa la estrategia a largo plazo, encauzado a la capacitación y el compromiso institucional. Según Mendez (2019) esta dimensión busca que la organización se adapte al entorno, y logre cumplir la misión institucional, a pesar de las dificultades. Y finalmente, la dimensión criterios del éxito, definida como la forma en que se recompensa los logros y el éxito, tomando en cuenta a Carrillo et al. (2023) esto se demarca sobre la base del talento humano, la innovación en sus prácticas.

La identidad profesional docente, es vista por Day (2006) como un fenómeno agnado a los flujos sociales construidos y reconstruidos a través de las experiencias. En las mismas líneas el Ministerio de Educación (2018) la define como un proceso personal, donde el profesor configura su manera de ser docente, y asume representaciones, saberes, creencias, actitudes y juicios hacia su profesión. De este modo Browes et al. (2022) menciona que este constructo es fluido, precario, moldeable y sometido constantemente a una reconstrucción. Para Kalali et al. (2022) con esta se evalúa la efectividad del docente.

La identidad profesional docente, se sustenta teóricamente en el modelo práctico reflexivo de Schön (1983) el cual manifiesta que el educador desde sus valores, actitudes y emociones debe interpretar y construir su identidad profesional; a través de soluciones de problemas que se presentan en su trayectoria profesional. Dentro de este orden de ideas, Blanco (2022) concuerda con Schön y menciona que se interioriza, desde un plano personal a uno colectivo. Tal es así como confluyen para dar origen a una construcción compuesta por su biografía, y modelos profesionales. Es así que Cuesta et al. (2023) manifiesta que esto se hace mediante la exploración y la construcción del conocimiento del docente. Para Zhang et al. (2020) es importante la autorreflexión y las creencias de uno mismo acerca de ser maestro para gestionar y mediar el impacto adverso de las emociones negativas que se construyen socialmente.

Para Ma (2022) la educación es una carrera laboral difícil y exigente por lo cual el educador debe tener motivación intrínseca y compromiso para cumplir con las expectativas académicas, y personales. Es así que Vezub (2019) señala que el profesorado atraviesa una etapa de crisis de identidad y esto se debe a las experiencias difíciles que afronta en su trayectoria profesional. Hendrikx (2019) resalta que el docente tiene la idea que dedicando más horas a su trabajo será un

mejor profesor y cumplirá las expectativas que las políticas públicas demandan, sin embargo, esto ocasiona un desequilibrio. Por consiguiente, Tapia et al. (2017) menciona que Van de Berg identificó aspectos que generan crisis en la identidad profesional, el cual está enfocado al cuestionamiento a la calidad de su trabajo, las definiciones externas sobre el valor de su trabajo, percepciones negativas como desilusión, dudas, culpa, ante las demandas externas, estrés por conflictos en las expectativas de lo ideal en su contraste con lo real, las limitaciones en su autonomía profesional y la presión administrativa.

En este sentido, el MINEDU (2018) explica que la construcción y reconstrucción de la identidad profesional se da en la formación inicial del educador y se extiende durante todo su ejercicio profesional hasta su jubilación. Dentro de este marco, Rodríguez et al. (2020) menciona que los docentes en sus primeros años de desempeño laboral ingresan en una etapa la cual está marcada por el aprendizaje, el descubriendo la adaptación y transición, donde todo lo aprendido lo pone en práctica; de allí que la mayoría de los docentes viven su primer año de experiencia de forma estresante.

Por ello, MINEDU (2020) imparte el Programa de Inducción Docente, alineado al marco del buen desempeño docente; dicho programa facilita la inserción del educador en la docencia pública y constituye una senda fundamental, para la construcción de la identidad personal y profesional del educador novel. Según lo normado en la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial, su reglamento y modificatorias.

Cabe a considerar, por otra parte, a Olave (2020) el cual rescata que la mayoría de las investigaciones tiene como ente de atención en primera línea a la identidad profesional del docente novel. En consecuencia, son muy pocas las investigaciones que involucran las carencias del educador en las otras etapas de su carrera profesional. En efecto, Day (2019) resalta que entre los 4 y 7 años de trayectoria docente el educador acentúa su identidad profesional, entre los 8 y 15 años aparecen las tensiones, por los cargos directivos que se ocupan, por lo cual deben tomar una decisión sobre su carrera docente, entre los 16 y 23 años de trayectoria surgen problemas en la motivación y el compromiso; luego a los 24 y 30 años la motivación se ve baja, y finalmente a los 31 años en adelante se espera la jubilación.

Para Day (2006) la identidad profesional del docente se aborda desde tres dimensiones; en primer lugar, la dimensión personal la cual es definida como la percepción del docente sobre su vida fuera del centro de labores. De allí, que para Fuentes et al. (2020) esta identidad es una definición personal, en donde uno piensa en sí mismo, y para sí mismo, desde esta se estructura la identidad profesional.

En segundo lugar, la dimensión profesional, definida como la percepción del docente sobre las políticas educativas, su práctica pedagógica, formación continua y sus convicciones profesionales. En este sentido, Saura et al. (2019) manifiesta que las políticas educativas, están orientadas a la evaluación, control y comparación del desempeño docente, lo cual limita la autonomía profesional. Además, Barreto et al. (2022) menciona que esta dimensión está orientada a la pertenencia del grupo y dominios profesionales, involucrando las convicciones profesionales, la formación permanente y continua. Es así que para Turner et al. (2019) el bienestar de los educadores podría mejorar si se les permite participar en actividades de desarrollo profesional.

Y, finalmente la dimensión situacional, es conceptualizada como la percepción sobre los apoyos institucionales o administrativos que se recibe y la interrelación con el profesorado. En función de lo mencionado, Fuentes et al. (2020) manifiestan que la influencia social y cultural en el transcurso de la vida, configuran la forma de ser y actuar. Así mismo Martínez et al. (2020) manifiesta que las interrelaciones del profesorado son importantes entre los docentes se sientan a cómodos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

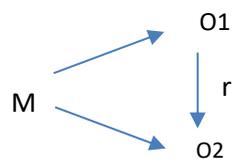
3.1.1. Tipo de estudio

Esta investigación fue cuantitativa de tipo básica. Álvarez (2020) menciona que este tipo de investigación describe las características de un fenómeno, el cual a través de la correlación se busca comparar dos variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Para esta investigación se optó por el diseño no experimental, transversal descriptivo – correlacional. Debido a que no se aplicó ningún estímulo a las variables cultura organizacional e identidad profesional docente, solo se buscó descubrir la influencia y la relación que tienen ambas variables. Teniendo en cuenta a Hernández et al. (2017) explica que este diseño permite medir fenómenos y variables que ocurren en un contexto y analizarlos, para poder llegar a una conclusión. Además, es Transversal, ya que se aplica por única vez un instrumento para medir las variables en estudio sin ningún seguimiento posterior.

Esquema correlacional



Dónde:

M = Muestra

O1 = Cultura organizacional

O2 = Identidad profesional docente

r = Relación existente

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

La cultura organizacional se conceptualizó teniendo en cuenta a Schein (2010) la cual la define como un modelo de principios básicos y supuestos compartidos, que fueron aprehendidos por un colectivo, en el intento de resolver dificultades externas e internas, las cuales son válidas para que los miembros nuevos las perciban, interioricen y practiquen ante una situación.

La identidad profesional docente se conceptualizó por el Ministerio de Educación (2018) la cual la define como un proceso personal donde el profesor configura su manera de ser docente, y asume representaciones, saberes, creencias, actitudes y juicios hacia su profesión.

3.2.2. Definición operacional

La cultura organizacional tomando en cuenta a Cameron et al. (2006) se operacionalizó desde las dimensiones características dominantes, liderazgo organizativo, gestión de empleados, cohesión organizacional, ejes estratégicos y criterios de éxito.

La identidad profesional docente se operacionalizó desde las dimensiones de Day (2006) las cuales son dimensión personal, dimensión profesional y dimensión situacional.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se consideró como criterios de inclusión a la plana docente de las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta. En cuanto a los criterios de exclusión, no se tomó en cuenta a los docentes encargados de la gestión académica.

Por ello se tuvo una población de 48 docentes de la Educación Básica Regular, según Hernández et al. (2017) la población es denominada N, y son la totalidad de sujetos que participan bajo una característica común, y conforman parte de un estudio. La muestra fue de tipo censal con un muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir se consideró a los 48 docentes.

Tabla 1
Población y muestra

Población	N° de docentes
Institución educativa 1	8
Institución educativa 2	16
Institución educativa 3	24
Total	48

Nota. Plana docente del distrito de Miracosta.

3.4. Técnicas de recolección de información

En la presente investigación se aplicó la técnica de encuesta, para Hernández et al. (2020) está permite obtener información vinculada al propósito de esta investigación. Para la recolección de información se empleó 2 instrumentos tipos cuestionarios, con preguntas estructuradas que recogieron datos sobre la percepción de los participantes sobre el comportamiento de la variable cultura organizacional (cuestionario en base a 6 dimensiones con 33 ítems) e identidad profesional docente (cuestionario en base a 3 dimensiones con 24 ítems). Ambos instrumentos son medidos mediante una escala ordinal tipo Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Villasís et al. (2018) manifiesta que los ítems formulados deben tener validez y confiabilidad. Por ello, la validez del contenido se dio por el juicio de 3 expertos los cuales son Dr. Bertila Hernández Fernández, Mg. William Escribano Siesquén y la Mg. Marianela Isabel Silva Villalobos, los que concluyeron que el instrumento es aplicable para la recolección de datos. Posteriormente, se aplicó a una muestra de 25 docentes con las mismas características del grupo problema. Y a través del alfa de Cronbach, se obtuvo un coeficiente de validez de 0,974 para el cuestionario de cultura organizacional y un coeficiente del del alfa de Cronbach de 0,823 para el cuestionario de identidad profesional.

3.5. Procedimiento

Se recogió una realidad problemática enfocada en la cultura organizacional e identidad profesional docente en el distrito de Miracosta, luego se planteó el problema de investigación, en donde se trazó objetivos generales y específicos, se formuló 2 hipótesis una nula y la otra alterna. Posteriormente se revisó antecedentes de estudio y teorías sólidas que fundamenten las variables de estudio. Consecuentemente, se trazó un marco metodológico el cual oriente a la investigación y se haga uso del método científico. Finalmente, ello nos llevó al constructo de instrumentos como el cuestionario.

Se validó por el juicio de 3 expertos los cuales valoraron en coherencia, relevancia y claridad de todos los ítems, en una escala del 1 al 4; dichos resultados fueron exportados a un archivo de Microsoft Excel 2016 y se pasó a ejecutar la validez de contenido por la V Aiken. Posterior a ello, se aplicó los instrumentos a

una muestra de prueba en donde se obtuvo la confiabilidad por el alfa de Cronbach, para finalmente aplicar los instrumentos a la muestra real a través de cuestionarios.

Para poder realizar la aplicación de los instrumentos se requirió de la aprobación de los directivos de los colegios, para ello se les remitió las cartas de aprobación de la investigación emitida por la universidad César Vallejo. La aplicación se llevó a cabo de manera presencial y se les facilitó los cuestionarios impresos. Para el procesamiento de los datos se requirió de software Microsoft Excel 2016 para trasladar todas las respuestas de los docentes, y adicional a ello, para la limpieza de datos (este proceso consistió en realizar el cambio de las denominaciones de la escala tipo Likert a sus equivalentes numéricos) y el análisis descriptivo mediante baremos. Luego se realizó el procesamiento de los datos a través del Software IBM SPSS Statistics 26, de acuerdo con los objetivos y se estableció el análisis de correlación con el coeficiente de correlación Pearson.

3.6. Métodos de análisis

Para Reguant et al. (2018) para establecer la correlación de 2 variables de estudio se debe hacer uso de softwares. Por ello se usó del software Microsoft Excel 2016 para el análisis descriptivo de las variables en estudio. Y el software SPSS Statistics 26 para el análisis inferencial en donde se procesó los datos y se estableció la correlación de las variables en estudio por coeficiente Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Tomando en cuenta a Salazar et al. (2018) la ética se refleja los valores del investigador. Es por ello, que se utilizó la herramienta antiplagio Turnitin, el cual permitió establecer el porcentaje de similitud de información a nivel internacional, además se tuvo en cuenta la guía con resolución del vicerrectorado de investigación N°062-2023-VI-UCV. Adicional a ello, se tuvo en consideración los principios de autonomía (Los docentes tuvieron la capacidad de elegir su participación o retiro de la investigación), beneficencia (Se estableció una relación entre las variables en estudio, para que en futuras investigaciones se apliquen soluciones óptimas en beneficio de las instituciones educativas), no maleficencia (La información obtenida se utilizó exclusivamente con fines académicos sin hacer uso indebido del material y garantizando la transparencia de los resultados) y la justicia (Los participantes recibieron un trato justo, no se realizó ninguna exclusión).

IV. RESULTADOS

Posterior al análisis de los datos se tuvo a bien realizar un análisis a detalle en base a los objetivos planteados en esta investigación.

Tabla 2

Nivel de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta – Chota.

Cultura organizacional	Fi	%
Bajo	2	4.2%
Medio	35	72.9%
Alto	11	22.9%
Total	48	100%

Nota. La evaluación descriptiva nos muestra que el 72.9% de docentes se sitúan en un nivel medio

En base a lo planteado en el objetivo específico 1, se observa la tabla 2 en donde se obtuvo el nivel de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas del distrito de Miracosta, se percibió en un 4.2% (equivalente a 2 docentes) en un nivel bajo. Así mismo, con un 72.9% (equivalente a 35 docentes) en un nivel medio y, por último, solo un 22.9% (lo que es igual a 11 docentes) en un nivel alto. Se infiere que gran parte de los docentes encuestados perciben una cultura organizacional promedio, lo que implica que existe una moderada cohesión de valores, normas y creencias dentro de ellas. Por consiguiente, estos docentes se esfuerzan por mantener un equilibrio entre la adaptabilidad y la estabilidad organizacional, lo que les permite responder a los cambios del entorno sin perder su identidad organizativa.

Por otro lado, el porcentaje de los que perciben a la cultura organizacional en un nivel alto es mayor que el de los que la perciben en un nivel bajo. Esto significa que hay un ambiente fuertemente arraigado a sus principios y valores compartidos, lo que facilita la coherencia interna, la alineación de valores y la orientación hacia objetivos comunes. Estos aspectos son fundamentales para mejorar la calidad de la educación y el bienestar de los estudiantes y los profesores.

Tabla 3

Nivel de la variable identidad profesional docente en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota

Identidad profesional docente	fi	%
Bajo	0	0%
Medio	43	89.6%
Alto	5	10.4%
Total	48	100%

Nota. Esta tabla muestra que no se encuentra ningún docente en el nivel bajo

En base al objetivo específico 2, se describe la tabla 3 en donde se obtiene el nivel de identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta. Se observa que ningún encuestado se encuentra en el nivel bajo, un 89.6% (equivalente a 43 docentes) se encuentra en el nivel medio y solo el 10.4% (lo que es igual a 5 docentes) en un nivel alto.

Por lo cual, un gran porcentaje de los docentes el 89.6% del total, se sitúan en la categoría de identidad profesional docente "media". Esto indica que tienen una conexión importante con su labor, pero también sugiere que existe margen para un mayor desarrollo y crecimiento en términos de su identidad profesional. Es posible que estos docentes se encuentren en una etapa de consolidación y búsqueda de un mayor sentido de propósito en su rol educativo.

En contraste, un pequeño porcentaje de docentes el 10.4% del total, exhibe una identidad profesional docente considerada "alta". Estos docentes se destacan por su alto nivel de compromiso, vocación y sentido de identidad en relación con su trabajo. Es probable que estén altamente motivados y dedicados a su labor educativa, mostrando un claro sentido de propósito y satisfacción en su rol como educadores.

Posterior a ello se analizó la normalidad de las variables de estudio, donde se planteó:

H0: las variables cultura organizacional e identidad profesional docente siguen una distribución normal

H1: las variables cultura organizacional e identidad profesional docente no siguen una distribución normal

Significancia: $\alpha = 5\%$ (0.05)

Tabla 4

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk

	Cultura organizacional	Identidad profesional docente
Estadístico	,975	,973
GI	48	48
Sig.	,390	,332

Decisión:

Si " p " $\leq \alpha$ Se rechaza Ho y se acepta H1

Si " p " $> \alpha$ No se rechaza Ho

Para: Cultura organizacional "p = ,390" No se rechaza Ho
 Identidad profesional docente "p = ,320" No se rechaza Ho

Conclusión:

Se identificó que la variable cultura organizacional tienen un p – valor de 0,39, lo cual haciendo la comparación con el 5% (0,05) de significancia se concluyó que la variable sigue una distribución normal, en el caso de la variable identidad profesional docente se obtuvo un p – valor de 0,320, lo cual también significa que sigue una distribución normal.

Por ello, se utilizó la prueba basada en el coeficiente de Pearson para realizar el análisis de la correlación entre las variables.

Tabla 5

Nivel de relación de las dimensiones de cultura organizacional y la identidad profesional docente en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota

Dimensiones de cultura organizacional		Identidad profesional docente
Características dominantes	Correlación de Pearson	,463
	Sig. (bilateral)	,001
	N	48
Liderazgo organizativo	Correlación de Pearson	,365
	Sig. (bilateral)	,011
	N	48
Gestión de empleados	Correlación de Pearson	,639
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48
Cohesión organizacional	Correlación de Pearson	,512
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48
Ejes estratégicos	Correlación de Pearson	,500
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48
Criterios del éxito	Correlación de Pearson	,533
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

$\alpha = 0,01$

Nota. Solo en la dimensión liderazgo organización no se correlaciona con la variable identidad profesional docente.

En base al objetivo específico 3, se observa la tabla 5 en donde se obtuvo la relación de las dimensiones de la cultura organizacional con respecto a la variable identidad profesional docente (en adelante V2) de las instituciones educativas del distrito de Miracosta. Los resultados en base a un p-valor = 0.001 indican que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión características dominantes y V2 con un Pearson = 0,463, la dimensión Gestión de empleados y V2 con un

Pearson = 0,639, la dimensión cohesión organizacional y V2 con un Pearson = 0,512, la dimensión ejes estratégicos y V2 con un Pearson = 0,500, la dimensión criterios de éxito y V2 con un Pearson = 0,533. Y solo la dimensión liderazgo organizativo y V2 con un Pearson = 0,365 no se correlaciona ya que la significancia es p – valor 0.11.

Tabla 6

Relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente de los educadores de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota

		Identidad profesional docente
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,636
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

Nota. Correlación de Pearson entre las variables es 0.636

Existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables Cultura Organizacional y la Identidad Profesional docente con un coeficiente de Pearson de 0,636.

Posteriormente se analizó la prueba de Hipótesis donde:

H₁ = Existe relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta.

H₀ = No existe relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta.

Significancia: $\alpha = 0.01$ (1%)

Decisión:

Si " p " \leq α Se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**

Si " p " $>$ α No se rechaza **H₀**

Para: significancia (p valor) = 0, 000 se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**

V. DISCUSIÓN

La cultura organizacional y la identidad profesional docente son factores clave para el desarrollo del sector educativo, debido a que la interacción del docente con su institución educativa y con colegas influye en su sentido de pertenencia y compromiso con su profesión. Una identidad profesional sólida se construye a partir de los aportes individuales, profesionales y sociales, que contribuyen a mejorar la calidad de la educación. De acuerdo con los objetivos previstos en esta investigación, se obtuvieron resultados de las variables cultura organizacional e identidad profesional docente.

El estudio buscó determinar el nivel de la variable cultura organizacional, observándose la tabla 2, los docentes en un 4.2% la perciben en un nivel bajo, con un porcentaje mayoritario de 72.9% los educadores la posicionan en un nivel medio y sólo el 22.9% de profesores logran percibir en un nivel alto. Estos resultados guardan relación y se asemejan con Alvarez (2019) el cual tuvo como resultados en las escalas valorativas que en un 4% percibe en un nivel bajo, 75% en un nivel medio y un 21% en un nivel alto. En contraste, se tiene la diferencia de 0.2% en el nivel bajo, 2.1% en el nivel medio y 1.9% en el nivel alto. Además, su muestra es amplia con 127 encuestados, por lo cual su análisis es más especializado, ello da un soporte a los hallazgos encontrados en esta investigación. Por ende, se infiere que los valores y filosofía institucional son compartidos, pero no se practican en la organización.

Por su parte, Fernández et al. (2020) y Salcedo et al. (2023) obtuvieron porcentajes similares, en el nivel medio 54%, 48.2%, nivel alto 24%, 44% y nivel bajo 22%, 0%, respectivamente. Se evidenció que los docentes se encuentran en un nivel medio y alto según los porcentajes. Y es que Fernández y su equipo de trabajo aluden que en su organización educativa los maestros compiten entre sí, por lo cual no es posible consolidar los objetivos institucionales, el compromiso y el sentido de pertenencia. De igual forma, Salcedo y su equipo de trabajo infiere que las políticas institucionales y la gestión de equipos de trabajo deben ser claras para no caer en la descoordinación de actividades y fracturar la cultura organizacional.

Valero et al. (2021) encontró que los docentes visualizan a la cultura organizacional en un 63% en un nivel alto, en un 21% en un nivel medio y solo un 16% en un nivel bajo. Por ello manifiesta que un gran número de sus encuestados

comparten e identifican los valores, y tradiciones que se tienen dentro de la institución. En comparación sus hallazgos tienen como limitación la muestra de encuestados ya que ascienden a 19 docentes, por lo cual es menos de la mitad de la muestra examinada en la presente investigación. Cabe considerar que la muestra debe ser amplia para poder establecer la confiabilidad del instrumento, y luego poder ser aplicado a muestras menores.

Por otro lado, se tiene a Quispe (2022) y Oseda et al. (2020) cuyos hallazgos estadísticos no guardan relación con la presente investigación. Sus resultados evidencian en el nivel bajo 2.9 %, 0%, nivel medio 15.4 %, 0% y nivel alto 81.7%, 100%, respectivamente. Por lo cual la percepción del problema no tuvo un soporte estadístico a su favor. Remarcando que Quispe atribuye a sus resultados que en la organización se tiene conocimiento sobre la misión, objetivos y se fomenta el crecimiento profesional. Oseda por su parte menciona que las culturas fuertes se evidencian por la sincronización de los valores y supuestos compartidos. De ello, según la base teórica de Schein (2010) las percepciones más íntimas de una organización están arraigadas al centro y se perciben y practican entre los miembros como válidas, y difícilmente se logran identificar las carencias, sin tener de por medio una reflexión individual y colectiva sobre la cultura organizacional a la que se aspira.

Tomando en cuenta los antecedentes y teoría antes mencionados, se infiere que la cultura organizacional es lo que caracteriza a una institución educativa e influyen en su funcionamiento, su clima y su calidad. En otras palabras, es el resultado de la interacción entre los actores educativos y el contexto en el que se desarrolla la institución. Una cultura organizacional educativa positiva se caracteriza por promover la participación, la colaboración, la innovación, la reflexión crítica, el respeto a la diversidad y la mejora continua.

En un segundo momento, se identificó el nivel de la identidad profesional docente, observándose la tabla 3, se encontró que los docentes se ubican en un 0% en el nivel bajo, un 89.6% en un nivel medio, y el 10.4% en un nivel alto. Estos hallazgos guardan relación con los resultados de Winchonlong (2022) y Jara (2018) quienes comparte porcentajes similares, en el nivel bajo 6.67%, 23.33%, nivel medio 70%, 75% y nivel alto 23.33%, 1.7%, respectivamente. Estos porcentajes muestran que un gran porcentaje se sitúan en el nivel medio. De ello concluyen los

investigadores que el educador interpreta y construye su identidad profesional docente a través de soluciones a problemas en su trayectoria profesional. De esta afirmación, se infiere que los educadores están aguardando la búsqueda de alternativas que reconfiguran su identidad profesional, considerando su rol de agente activo y reflexivo en la construcción de su propio conocimiento y el de sus estudiantes.

A pesar de no corresponder al diseño de investigación cuantitativo, Balbontin (2020) encontró que la identidad profesional docentes se refleja en la vertiente personal orientada a las autodefiniciones de sí mismo y la vertiente social, la cual recoge las percepciones en las interrelaciones entre la sociedad y el sistema educativo. Por su parte, en la misma línea cualitativa Molina et al. (2020) halló que los docentes se sienten limitados en su quehacer profesional y su rol de expertos en la educación, lo cual es atribuido a las políticas educativas que están orientadas a medir los saberes pedagógicos y la práctica del docente. De ello se contrasta y se infiere la importancia de que las políticas educativas deben estar diseñadas de manera que apoyen el desarrollo integral de los docentes y promuevan una identidad profesional sólida.

Por otro lado, los resultados de la investigación de Aponte (2019) difieren de los hallazgos de la tabla 3, ya que más de la mitad, exactamente en un 62.3% de maestros se ubican en un nivel alto, y solo un 32.8% se sitúa en un nivel medio y finalmente un pequeño grupo de educadores en un 4,9% está en un nivel bajo, concluyendo que los mayores niveles de identidad profesional docente se traducen en la seguridad que el educador tiene en su labor pedagógica. Por lo cual, ante los resultados de Aponte, se puede aludir que estos docentes ya han reconstruido su identidad profesional, por ello a pesar de no contar con un estímulo se evidencian un porcentaje mayor a la mitad que se sitúa en un nivel medio. Sin embargo, aún más de la cuarta parte se sitúa en un nivel medio. Tomando en cuenta a Schön (1983) el educador desde sus valores, actitudes y emociones debe interpretar y construir su identidad profesional a través de soluciones de problemas que se presentan en su trayectoria profesional.

Se infiere que la identidad profesional docente, es importante para la actuación eficaz y eficiente del maestro en su labor educativa, ya que es el sentir

como persona, profesional y como ente de sociedad. Adicional a ello se puede mencionar que los maestros que se identifican fuertemente con su rol profesional y poseen una comprensión clara de su identidad como docentes, tienden a sentirse más seguros en su desempeño.

Como tercer propósito se obtuvo la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la variable identidad profesional docente, observando la tabla 5, los resultados en base a un p-valor = 0.001 indican que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión características dominantes y V2 con un Pearson = 0,463, la dimensión Gestión de empleados y V2 con un Pearson = 0,639, la dimensión cohesión organizacional y V2 con un Pearson = 0,512, la dimensión ejes estratégicos y V2 con un Pearson = 0,500, la dimensión criterios de éxito y V2 con un Pearson = 0,533. Y solo la dimensión liderazgo organizativo y V2 con un Pearson = 0,365. Por lo cual, no se correlaciona ya que la significancia es P – valor 0.11.

Para el contraste de resultados, no se tiene antecedente que apunte a este propósito. Sin embargo, se encontró la correlación de las dimensiones de la cultura organizacional con liderazgo transformacional y compromiso organizacional, según se detalla por los investigadores citados.

Por un lado, Ibarra (2019) correlacionó las dimensiones de la cultura organizacional con el liderazgo transformacional, a través del coeficiente de Pearson, donde encontró que existe correlación baja entre las características dominantes con un Pearson = 0,284, la dimensión liderazgo organizacional con un Pearson = 0,292, la dimensión cohesión organizacional con un Pearson= 0.390, la dimensión énfasis estratégico con un Pearson = 0,363, la dimensión criterios de éxito con un Pearson = 0,365, la dimensión gestión de empleados con un Pearson= 0,448. En donde se concluyó que solo existe un vínculo de relevancia entre las dimensiones ejes estratégicos, cohesión organizacional, criterios de éxito y la más notable relación es con la dimensión gestión de empleados. Para Ibarra una gestión de empleados efectiva, que involucre el desarrollo y empoderamiento de los colaboradores, está asociada con un liderazgo transformacional. Además, se afirma que su líder no realiza las acciones correspondientes para la mejora de la organización, sino también para la adecuada conducción de esta.

Por otro lado, Chang (2022) estableció la correlación con el compromiso organizacional mediante el coeficiente de Spearman, dentro de su análisis encontró una correlación alta con la dimensión características dominantes con un $Rho = 0.759$, la dimensión ejes estratégicos con un $Rho = 0.625$. Con correlaciones moderadas con la dimensión liderazgo organizacional con un $Rho = 0.58$, la dimensión gerencia de empleados con un $Rho = 0.57$ y la dimensión cohesión organizacional con un $Rho = 0.52$. Se puede inferir que prima el cumplimiento de metas y esto se refleja en cómo la organización se constituye, además es fundamental el desarrollo íntegro de los miembros de la organización con la finalidad de cumplir cada uno de los objetivos institucionales.

De los resultados de Ibarra y Chang, se puede inferir que las dimensiones de la cultura organizacional se correlacionan altamente con el compromiso organizacional, sin embargo, hay una correlación baja en cuenta al liderazgo transformacional. Si contrastamos con los hallazgos de la presente investigación se tiene que la variable identidad profesional docente, no se relaciona con la dimensión liderazgo organizativo, es decir que el estilo de liderazgo que se ejerce en la institución no repercute en el sentir docente como persona, profesional.

Como propósito general de la investigación se estableció la relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente de los educadores de las Instituciones Educativas del distrito de Miracosta – Chota, para ello se cotejó la tabla 5, en donde se tuvo como resultados que existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables Cultura Organizacional y la Identidad Profesional con un coeficiente de Pearson de 0,636. Por otro lado, para evaluar la significancia estadística de esta correlación, se establece un nivel de significancia (α) de 0,01. De ello se infiere a mayor grado de identidad profesional docente, mejor será la consolidación de una cultura organizacional fuerte.

Romero (2019) en su investigación estableció la correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en donde se establece una correlación positiva moderada con un Rho Spearman = 0,527, el investigador concluye que este hallazgo denota que el docente reflexiona de su práctica docente, comunica y toma acciones en cuanto a las políticas educativas, Además establece que esta correlación es la que obtiene mayor puntuación

respecto a las otras dimensiones del desempeño docente. En contraste, con la presente investigación, se rescata que la variable identidad docente a pesar de encontrarse en un segundo plano como dimensión tiene correlación con la cultura organizacional.

En base a estos hallazgos, se deduce que la cultura organizacional y la identidad profesional docente son dos variables que se relacionan de manera compleja y dinámica en el ámbito educativo. La cultura organizacional es lo que caracteriza a una institución educativa e influye en el comportamiento de sus miembros. Por su parte, la identidad profesional docente se refiere al sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y satisfacción que los profesores desarrollan con su profesión y con la institución donde trabajan. Estos dos conceptos se retroalimentan mutuamente, ya que la cultura organizacional moldea la identidad profesional docente y ésta, a su vez, contribuye a crear y modificar la cultura organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas del distrito de Miracosta evidenció que los docentes la perciben en un porcentaje mayoritario de un 72.9% en un nivel medio, lo que se infiere que existe moderada cohesión de valores, normas y creencias dentro de ellas, por ende, es posible que los docentes se esfuercen por mantener un equilibrio entre la adaptabilidad y la estabilidad cultural.
2. El nivel de la variable Identidad Profesional Docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta evidenció que el 89.6% de los educadores se encuentran en un nivel medio. Por el cual, la mayoría de los docentes tienen una conexión importante con su labor, pero se encuentran en una etapa de consolidación y búsqueda de un mayor sentido de propósito en su rol educativo.
3. Se determinó la correlación entre las dimensiones de la cultura organizacional con la variable identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta, indicaron que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones características dominantes, gestión de empleados, cohesión organizacional, ejes estratégicos y criterios del éxito. Sin embargo, la dimensión de liderazgo organizativo no muestra una correlación significativa.
4. La prueba de hipótesis realizada confirma la existencia de una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Identidad Profesional Docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, respaldando así la afirmación de que existe una relación positiva moderada entre ambas variables con un coeficiente de Pearson de 0,636.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para los jefes de UGEL se les recomienda ofrecer capacitaciones y talleres a los directores de las instituciones educativas de su jurisdicción sobre la importancia de la cultura organizacional y el desarrollo de la identidad profesional docente. Además de brindar apoyo y asesoramiento a los directores en la implementación de estrategias.
2. Para los directores de los colegios se les recomienda fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo en el colegio, promoviendo la comunicación abierta y el respeto mutuo entre el personal docente y administrativo. Por otro lado, es necesario implementar programas de desarrollo profesional para el personal docente.
3. Para los docentes de las instituciones educativas se les recomienda en base al diagnóstico encontrado, reflexionar a qué cultura organizacional aspiran, y se constituyan en base a una cultura organizacional fuerte. Además, participar de programas de desarrollo profesional que fortalezca su identidad profesional, y logren empoderarse de su labor pedagógica.
4. Se recomienda a los futuros investigadores poder analizar la efectividad de las diferentes estrategias de promoción de la cultura organizacional en las instituciones educativas, evaluando su impacto en la identidad profesional docente.

REFERENCIAS

- Alsaqqa, H. (2020). Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View, by Edgar H. Schein. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1985. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(77), 153–154. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87455>
- Alvarez B., S. (2019). La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña - Lima, 2018. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 105–114. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17316>
- Álvarez R., A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Repositorio *Institucional – Universidad de Lima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2018, Vol. 15, Page 1035, 15(5), 1035. <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Aponte S., L. (2019). *La Identidad Profesional en la Labor Pedagógica en los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Red 09 UGEL 06 del Distrito de Ate Vitarte, Lima. 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4300>
- Balbontin A., R., & Rojas M., N. (2020). Percepciones sobre la identidad del profesor rural en la Región del Ñuble, Chile. *Revista Educación Las Américas*, 10, 1–14. <https://doi.org/10.35811/REA.V10I0.91>
- Barreto C., G., Dos Santos C., E. , De Souza P., M. M., & De Abreu, T. B. (2022). Teacher induction in review: concurrent meanings and prevailing and prevailing practices. *Cadernos de Pesquisa*, 52. https://doi.org/10.1590/198053149072_en
- Blanco E., M. Del P. (2022). ¿Cómo entender la identidad profesional hoy? *El Ágora U.S.B.* [Medellín], 22(1), 426–443.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312022000100426

- Browes, N., & Altinyelken, H. K. (2022). Professionalism in the era of accountability: Role discrepancy and responses among teachers in the Netherlands. *The British Journal of Sociology*, 73(1), 188–205. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12917>
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2019). Organizational Culture Type in Turkish Universities using OCAI: Perceptions of Students. *Journal of Education Culture and Society*, 10(2), 270–292. <https://doi.org/10.15503/JECS20192.270.292>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. Ed. Jossey-Bass Business & Management Series (First edition) (book).
- Carrillo P., A., Galarza T., S., Aguirre C., C., & Tipán T., L. A. (2023). Cultura Organizacional: criterios de éxito en las instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 120-131. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3612>
- Centro de desarrollo de liderazgo educativo. (2019). *Estudio de opinión a líderes escolares sobre políticas de liderazgo escolar y educacional*. <https://www.lidereseducativos.cl/recursos/estudio-de-opinion-a-lideres-escolares-sobre-politicas-de-liderazgo-escolar-y-educacional/>
- Chang V., E. A. (2022). *Cultura y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa de Ate Vitarte. Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108714>
- Chennatuserry, J. C., Elangovan, N., George, L., & Thomas, K. A. (2022). Clan Culture in Organizational Leadership and Strategic Emphases: Expectations Among School Teachers in India. *Journal of School Administration Research and Development*, 7(1), 50–59. <https://doi.org/10.32674/JSARD.V7I1.3585>

- Cuenca., R. X., & López P., H. A. (2020). Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura Organizacional de FLACSO. *PODIUM*, 37(37), 43–56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Cuesta G., A., Batlle R., J., & González A., V. (2023). La construcción de la identidad docente del profesor de español como lengua extranjera: el conocimiento en el proceso de identificación docente. *Revista Colombiana de Educación*, 87, 139–158. <https://doi.org/10.17227/RCE.NUM87-13071>
- Dachelet G., G. A. (2020). *Análisis de la cultura organizacional y estilo de liderazgo de tres establecimientos educacionales de la provincia de Talca, Región de Maule* [Tesis de maestría, Universidad de Talca]. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12906/3/2020A000706.pdf>
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. In Narcea Ediciones. (book)
- Day, C. (2019). *Educadores comprometidos: Qué son, qué hacen, por qué lo hacen y lo que verdaderamente importa*. NARCEA ediciones (book).
- Esquinca M., A., Jiménez T., C. P., & Gaggiotti, H. (2018). Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México. *Noesis. Revista de Ciencias Sociales Y Humanidades.*, 27(53 SI), 34–61. <https://doi.org/10.20983/NOESIS.2018.4.3>
- Fernández S., Y. E., Cruz Q., G.E., & Arana R., M. (2020). La cultura organizacional en los docentes de la institución educativa adventista El Redentor. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 37–44. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1415>
- Fuentes R., R., Arzola F., D., & Gonzáles O., A. (2020). La identidad profesional docente, un acercamiento a su estudio. *Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 11, 1–20. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521662150021/html/>
- Gonzáles L., W., Bastidas J., C. F., Figueroa Ch., H. A., Zambrano G., C. A., & Matabanchoy T., S. M. (2018). Systematic review of the conceptions of

- organizational culture. *Universidad y Salud*, 20(2), 200. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Hendrikx, W. (2019). What we should do vs what we do: teachers' professional identity in a context of managerial reform. *Educational Studies*, 46(5), 607–623. <https://doi.org/10.1080/03055698.2019.1620694>
- Hernandez M., S., & Duana A., D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *In Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA* (Vol. 9, Issue 17). <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., P. (2017). *Metodología de la investigación* (6 edición). Mcgraw-HILL / interamericana editores, S.A. de C.V. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ibarra F., M. C. (2019). *Análisis de la cultura organizacional y estilos de liderazgo educativo en dos establecimientos de Alto Rendimiento de la comuna de Cauquenes* [Tesis de maestría, Universidad de TALCA]. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12056/3/20190178.pdf>
- Jara A., K. Y. (2018). *Nivel de Preparación para el Aprendizaje e Identidad Profesional en Docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Nazca, Región Ica-2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29719>
- Kalali S., S. F., Motallebzadeh, K., Khodabakhshzadeh, H., & Zeraatpisheh, M. (2022). On the Iranian English as Foreign Language Novice and Experienced Teachers' Attributional Styles and Professional Identity. *Frontiers in Psychology*, 12, 823815. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.823815>
- Kalkan, Ü., Altınay A., F., Altınay G., Z., Atasoy, R., & Dağlı, G. (2020). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020902081>

- Kheir F., N., Bibu, N., & Nastase, M. (2019). The principal's perception of their values and the organizational culture of the Junior high schools in the druze sector. *The Review of International Comparative Management*. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2019.3.210>
- Koomson, S. (2022). Job commitment, total quality management, information communication technology adoption, toxic leadership and job demands: a conceptual framework for student retention. *PSU Research Review, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/PRR-02-2022-0012>
- Ma, D. (2022). The Role of Motivation and Commitment in Teachers' Professional Identity. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.910747>
- Martínez Ch., G. I., Esparza Ch., A. Y., & Gómez C., R. I. (2020). Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Mena M., D. (2020). Organizational Culture, General Elements, Mediations and Impact on the Integral Development of Institutions. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 46, 11–47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Mendez A., C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136–169. <https://doi.org/10.12804/REVISTAS.UROSARIO.EDU.CO/EMPRESA/A.7681>
- Mikušová, M., Klabusayová, N., & Meier, V. (2023). Evaluation of organisational culture dimensions and their change due to the pandemic. *Evaluation and Program Planning*, 97. <https://doi.org/10.1016/J.EVALPROGPLAN.2023.102246>
- Ministerio de Educación. (2018). *Guía del Programa de inducción docente PID 2018*. Ed. MINEDU-DIFODS

- Ministerio de Educación. (2019). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas y privadas 2018*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2018.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). *Programa de inducción docente: Plan de desarrollo profesional 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/7736>
- Ministerio de Educación. (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular - ENDO REMOTA 2020*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Molina P., J., & Luengo, J. (2020). Reconstrucciones “Resilientes” de la Identidad Profesional del Profesorado: Endoprivatización y Cultura Performativa en Andalucía (España). *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 18(2), 57–75. <https://doi.org/10.15366/REICE2020.18.2.003>
- Olaciregui B., O., & Gracia C., J. (2022). Epistemological keys in Charles Taylor’s approach to understand other cultures, part II. *Cinta de Moebio*, 75, 145–158. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2022000300145>
- Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2(3), 378–393. <https://doi.org/10.35622/J.RIE.2020.03.001>
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. OECD. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Oseña G., D., Flores A., P. J., Luján M., J. C., & Oseña G., M. A. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yauli, La Oroya. *Universidad y Sociedad*, 12(5), 75–82. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1681>

- Ovillo V., L. G., Sánchez O., J. A., & Meleán R., R. (2023). Cultura organizacional en institución educativa del Perú: análisis desde la perspectiva docente en post pandemia. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 25(2), 324–337. <https://doi.org/10.36390/TELOS252.07>
- Palomino D., Y., García C., J., Sosa D., E. K., & Contreras R., R. J. (2022). La gestión del personal y su relación con el compromiso docente: en las instituciones educativas secundarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 4125–4141. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I6.3763
- Petrová, K., Konecna, Z., & Hornungova, J. (2023). The impact of Covid-19 on organization: A case study from the IT area on changing culture perceptions in organization. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(2), 152–163. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i2.1140>
- Quispe Y, B. (2022). Talento y conflictos en el clima organizacional en escuelas públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1260-1279. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1575
- Raj, R., Tiwari, G. K., & Rai, P. K. (2019). Assessing the predictive strengths of school organizations and organizational cultures in interdependent happiness of the secondary school teachers. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 7(5-), 1093-1101. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/assessing-predictive-strengths-school/docview/2617722112/se-2>
- Reguant A., M., Vilà B., R., & Torrado f., M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. REIRE. *Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 11(11 (2)), 45–60. <https://doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>
- Rodríguez T., Á. F., Rodríguez A., J. C., & Arias M., E. R. (2020). El profesorado universitario novel en shock: propuestas de mejora. Revisión sistemática. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 245–269. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1245>

- Romero G., S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla - Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio - USIL, <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/0467a901-9d41-4f5c-bb52-b08e2eba726e>
- Salazar R., M. B., Icaza G., M. De F., & Alejo M., O. J. (2018). The importance of ethics in research. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000100305
- Salcedo T., M., Campana C., A. R., & Urbina, G. (2023). Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4971-4981. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4811
- Saura, G., & Bolívar, A. (2019). Sujeto Académico Neoliberal: Cuantificado, Digitalizado y Bibliometrificado. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 17(4), 9–26. <https://doi.org/10.15366/REICE2019.17.4.001>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. [by John Wiley & Sons] Ed. Jossey-Bass. http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf
- Schön, D. A. (2017). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. (1) Ed. Digital Routledge (book) <https://doi.org/10.4324/9781315237473>
- Sun, B., Zhu, F., Lin, S., Sun, J., Wu, Y., & Xiao, W. (2022). How Is Professional Identity Associated with Teacher Career Satisfaction? A Cross-Sectional Design to Test the Multiple Mediating Roles of Psychological Empowerment and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 9009, 19(15), 9009. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19159009>

- Tapia U., A. M., & Granados R., J. M. (2017). El papel de las teorías apriorísticas en la construcción de la identidad profesional del profesorado universitario novel. *Revista Cubana de Educación Superior*, 36(2), 76–94. http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Turner, K., & Thielking, M. (2019). How Teachers Find Meaning in their Work and Effects on their Pedagogical Practice. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(9), 5. <https://doi.org/10.14221/ajte.2019v44n9.5>
- UNESCO. (2019). Teacher policy development guide. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370966>
- UNESCO. (2021). Formadores de docentes en seis países de América Latina: Instituciones, prácticas y visiones. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380227>
- Valero A., V. N., Vilca M., G. E., & Coapaza M., M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vezub, L. (2019). Las políticas de formación docente continua en América Latina. Mapeo exploratorio en 13 países. <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/An%C3%a1lisis%20comparativo.%20Lea%20Vezub.pdf>
- Villasís K., M. Á., Márquez G., H., Zurita C., J. N., Miranda N., G., & Escamilla N., A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Winchonlong V., J. (2022). *Estrategias gerenciales para mejorar la identidad profesional docente en la Institución Educativa Mallaritos, Sullana-2021* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77856>

Zhang, L., Yu, S., & Jiang, L. (2020). Chinese preschool teachers' emotional labor and regulation strategies. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103024. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2020.103024>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operativización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Principios básicos y supuestos compartidos, que fueron aprendidos por un colectivo, en el intento de resolver dificultades externas e internas, las cuales son válidas para que los miembros nuevos perciban, interioricen y practiquen ante una situación.	La cultura organizacional será operativizada desde características dominantes, liderazgo organizativo, gestión de empleados, cohesión de empleados, cohesión organizacional ejes estratégicos y criterios de éxito. Cameron et al. (2006) Schein (2010)	Características dominantes Liderazgo organizativo Gestión de empleados Cohesión organizacional Ejes estratégicos Criterios de éxito	Orientación hacia los objetivos Eficiencia organizativa Gestión de equipos Gestión de relaciones interpersonales Desarrollo del potencial humano Comunicación en el ambiente de trabajo Trabajo en equipo Gestión del conflicto y búsqueda de Consenso Capacitación Compromiso institucional Satisfacción de los empleados	Escala ordinal tipo Likert (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre (5) siempre.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Identidad profesional docente	Según MINEDU (2018) proceso personal donde el profesor configura su manera de ser docente, y asume saberes, creencias, representaciones, juicios, y actitudes sobre la profesión, en interacción con el medio.	Se operacionalizará desde la identidad personal, identidad profesional e identidad situacional (Day,2006)	Dimensión personal Dimensión profesional Dimensión situacional	Relación con roles familiares Características personales Cultura política sobre la educación Convicciones profesionales Formación permanente Práctica docente Apoyos institucionales administrativos Interrelación con el profesorado	Escala ordinal tipo Likert (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre (5) siempre.

ANEXO 1B: Tabla de matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente de los educadores de las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente de los educadores de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota</p>	<p>Hipótesis X0 = No existe relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota.</p> <p>Hipótesis X1 = Existe relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Miracosta - Chota.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Variable 2:</p> <p>Identidad profesional docente</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Docente perteneciente a la EBR</p> <p>Población</p> <p>Docentes de inicial, primaria y secundaria del distrito de Miracosta</p> <p>Muestra</p> <p>Tamaño de muestra = 48 personas</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Básica - Descriptiva</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, de tipo Transversal – correlacional</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Estadísticos no paramétricos</p>
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de la cultura organizacional.</p> <p>Determinar el nivel de la identidad profesional docente.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional sobre la identidad profesional docente.</p>				<pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre>	

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimado(a) educador(a), a través del presente cuestionario se pretende obtener información acerca de la cultura organizacional, para ello se solicita su colaboración, respondiendo de manera objetiva todas las preguntas que a continuación se detallan. Es necesario precisar que los datos son anónimos.

MARQUE CON UNA ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA A CADA ITEMS

N°	ÍTEMS	Escala de valoración				
		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
Dimensión: características dominantes						
1	Los valores organizacionales están orientados hacia los objetivos institucionales que se quiere lograr como institución					
2	La organización educativa tiene estrategias claras para alcanzar objetivos a largo plazo					
3	La organización educativa logra adaptarse a cambios situacionales que se presenten de forma repentina					
4	La organización educativa logra cumplir objetivos propuestos teniendo en cuenta la planificación y el cronograma establecido					
5	La organización educativa prioriza la eficiencia en la ejecución de actividades					
6	Los miembros de la organización educativa planifican con antelación las actividades institucionales					
Dimensión: liderazgo organizativo						
8	La organización educativa se organiza en base a un plan consolidado para la gestión de equipos					
9	La organización educativa promueve la diversidad y la inclusión cultural, étnica, y de género					
10	Las actividades institucionales se organizan teniendo en cuenta las habilidades e intereses de los miembros de la organización educativa					
11	La organización educativa mantiene una relación sólida con sus colaboradores y líder					
12	La organización educativa mantiene una gestión de liderazgo en las relaciones interpersonales					

13	La organización educativa mantiene un ambiente de trabajo interdisciplinario de manera horizontal					
Dimensión: Gestión de empleados						
14	La organización educativa ofrece oportunidades para el crecimiento profesional de sus colaboradores					
15	La organización educativa tiene políticas claras sobre el plan de desarrollo profesional de cada colaborador					
16	En la organización educativa se toman en cuenta las potencialidades del talento humano para las mejoras institucionales					
17	La organización educativa proporciona un ambiente de trabajo donde todos los colaboradores pueden dar su opinión abiertamente					
18	En la organización educativa los colaboradores se comunican de forma asertiva y empática					
19	En la organización educativa los colaboradores sienten que son escuchados y que sus opiniones son tomadas en cuenta para toma de decisiones					
Dimensión: Cohesión organizacional						
20	En la organización educativa los colaboradores buscan trabajar en equipos para alcanzar mejores resultados en las actividades que se propongan					
21	En la organización educativa los grupos de trabajo se organizan por afinidad para desarrollar actividades institucionales					
22	La organización educativa logra tener mejores resultados cuando sus miembros se organizan y trabajan en equipos					
23	La organización educativa tiene claros los lineamientos y criterios establecidos para llegar a un consenso en decisiones institucionales					
24	La organización educativa brinda negociación y mediación ante una situación de conflicto entre colaboradores					
25	En la organización educativa los colaboradores mantienen la calma y tratan de dialogar adecuadamente ante una situación problema					
Dimensión: Ejes estratégicos						
26	La organización educativa capacita a sus colaboradores en las tendencias actuales sobre su campo de trabajo					

27	La organización educativa mide regularmente el desempeño laboral de sus colaboradores					
28	La organización educativa plantea una cultura de innovación y mejora continua					
29	En la organización educativa los colaboradores se comprometen al cumplimiento de metas institucionales					
30	La organización educativa promueve el compromiso institucional de sus colaboradores					
31	La organización educativa brinda apoyo y recursos para respaldar a los colegas cuando su compromiso con la institución se ve afectado					
Dimensión: Criterios de éxito						
32	La organización educativa celebra y reconoce los logros y éxitos personales de sus colaboradores					
33	En la organización educativa los colaboradores están de satisfechos con la remuneración económica que perciben por su labor desempeñada					
34	Los colaboradores de la organización educativa se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven					

Escala de valoración

Nivel bajo	33 al 77
Nivel medio	78 al 121
Nivel alto	122 al 165

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO SOBRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE

Instrucciones: Estimado(a) educador(a), a través del presente cuestionario se pretende obtener información acerca de la identidad profesional docente, para ello se solicita su colaboración, respondiendo de manera objetiva todas las preguntas que a continuación se detallan. Es necesario precisar que los datos son anónimos.

MARQUE CON UNA ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA A CADA ITEMS

N°	ÍTEMS	Escala de valoración				
		1. Nunca	2 casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
Dimensión personal						
1	Tus responsabilidades familiares afectan tu salud física y emocional					
2	Tu rol familiar ha limitado tu participación en actividades con tus colegas					
3	El tiempo dedicado a tus responsabilidades familiares ha afectado tu formación continua					
4	Tus características intelectuales, emocionales y sociales influyen positivamente en las relaciones con las demás personas					
5	Tus intereses vocacionales han influido en la elección de tu carrera profesional					
6	Conoces tus características personales y las utilizas para potencialidades en la interacción con otros					
Dimensión profesional						
7	Considera que la política educativa actual está alineada con las necesidades de la sociedad					
8	Las autoridades educativas toman en cuenta las necesidades de los docentes para diseñar políticas educativas					
9	La política educativa actual promueve la equidad y la inclusión en el acceso a la educación					
10	La desvalorización docente por parte de la sociedad ha sido un estímulo para fortalecer tus convicciones profesionales y seguir creciendo en tu desarrollo como docente					
11	Las evaluaciones estandarizadas de las políticas educativas tienen un impacto positivo en tus aspiraciones profesionales					

12	Tus convicciones profesionales te han ayudado a ser un profesional de éxito					
13	Tu formación continua se ha visto limitada por tus ingresos mensuales					
14	La institución educativa brinda oportunidades de formación continua para el profesorado					
15	La formación continua es necesaria para estar actualizado en los avances y cambios en el campo educativo					
16	Tu práctica docente se ha visto influenciada por las normas, valores y expectativas de la institución educativa en la que te desempeñas					
17	Tu práctica docente ha sido influenciada positivamente por la comunidad en la que trabajas					
18	La práctica docente de profesores formados en educación o de profesionales de otras disciplinas que se dedican a la educación han influido en tu desempeño profesional					
Dimensión situacional						
19	La institución educativa brinda recursos necesarios para llevar a cabo tu labor docente					
20	Recibes apoyo por parte de la UGEL para solucionar problemas administrativos como trámites burocráticos, gestión de recursos, programación curricular, entre otros afines a tu labor educativa					
21	La institución educativa brinda un ambiente de apoyo y colaboración entre colegas					
22	La comunicación entre colegas docentes es fluida y efectiva					
23	Los conflictos o desacuerdos entre colegas docentes son resueltos de manera adecuada y satisfactoria para todas las partes involucradas					
24	Las interrelaciones entre docentes te ayudan positivamente a sobrellevar situaciones estresantes en la comunidad educativa					

Escala de valoración

Nivel bajo	24 al 56
Nivel medio	57 al 88
Nivel alto	89 al 125

¡Gracias por su colaboración!

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta – Chota

Investigador (a) (es): Silva Villalobos Giuliana Isabel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta – Chota”, cuyo objetivo es establecer la relación entre la cultura organizacional y la identidad profesional docente de los educadores de las Instituciones Educativas del distrito de Miracosta - Chota. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de maestría en la administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación puede servir como diagnostico para próximas investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta – Chota” . Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de sala de profesores de la institución

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Silva Villalobos Giuliana Isabel email:gsilvavi17@ucv.virtual.edu.pe y Docente asesor: Sialer Alarcón Janet Alicia email: jsialerj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 4 : informe de validación del instrumento



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la percepción de la cultura organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Giuliana Isabel Silva Villalobos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, ...20.. de ...mayo.. del 2023

 <hr/> <p>M.Sc. Ing. Quím. William Enrique Escribano Siesquén Firma/DNI <u>16805721</u> EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la percepción de la cultura organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Giuliana Isabel Silva Villalobos

4. DECISIÓN:

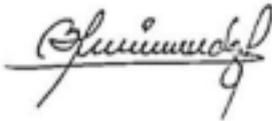
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, ...20.. de ...mayo.. del 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 16526129 EXPERTO Dra. Bertila Hernández Fernández</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la percepción de la cultura organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Giuliana Isabel Silva Villalobos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, ...20.. de ...mayo.. del 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 45914727 EXPERTO Mg. Marianela Isabel Silva Villalobos</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la identidad profesional docente

3. TESISISTA:

Br. : Giuliana Isabel Silva Villalobos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, ...20.. de ...mayo.. del 2023

 <hr/> <p>M.Sc. Ing. Quím. William Enrique Escribano Siesquén Firma/DNI <u>16805721</u> EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la identidad profesional docente

3. TESISISTA:

Br. : Giuliana Isabel Silva Villalobos

4. DECISIÓN:

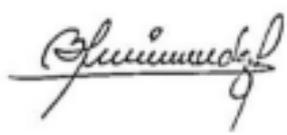
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, ...20.. de ...mayo.. del 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 16526129 EXPERTO / Dra. Bertila Hernández Fernández</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la identidad profesional docente

3. TESISISTA:

Br. : Giuliana Isabel Silva Villalobos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, ...20.. de ...mayo.. del 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 45914727 EXPERTO / Mg. Marianela Isabel Silva Villalobos</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ESCRIBANO SIESQUEN
Nombres	WILLIAM ENRIQUE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16805721

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Rector	CACHAY BOZA ORESTES
Secretaria General	LINARES BARRANTES MARTHA CAROLINA
Decano	ACEVEDO TOVAR LUZ MARINA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	03/04/17
Resolución/Acta	00890-R-2017
Diploma	A001DA1551MG0085876
Fecha Matriculación	23/03/2007
Fecha Egreso	31/12/2008

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Abril de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001259847

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/04/2023 10:07:01-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HERNANDEZ FERNANDEZ
Nombres	BERTILA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16526129

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	01/06/2012
Resolución/Acta	0645-2012-UCV
Diploma	A1390138
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 03 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000718185

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 03/05/2022 23:23:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA VILLALOBOS**
Nombres **MARIANELA ISABEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **45914727**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **26/10/20**
Resolución/Acta **0312-2020-UCV**
Diploma **052-093629**
Fecha Matricula **05/03/2015**
Fecha Egreso **05/03/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001287066

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/05/2023 07:29:56-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO 5: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

V de Aiken cultura organizacional

Diseñado por Jose Ventura	
Inserte valores	
min	1
max	4
k	3

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item17	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item18	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item19	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item21	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item22	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item23	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item24	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item25	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item26	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item27	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item28	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item29	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item30	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item31	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item32	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item33	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

V de Aiken del cuestionario identidad profesional docente

Diseñado por Jose Ventura	
Inserte valores	
min	1
max	4
k	3

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	3	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	3	4	3	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Coherencia	3	4	3	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Claridad	3	4	3	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item12	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Claridad	3	4	3	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Claridad	3	4	3	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Coherencia	3	4	3	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item19	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item21	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	3	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item22	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item23	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item24	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO

Análisis de confiabilidad del instrumento cultura organizacional

ANALISIS DE CONFIABILIDAD MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH

N° ítems 33		ITEMS																																	Suma de ítems
SUJETO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33		
0																																			
S1	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	1	1	5	3	5	3	115	
S2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76	
S3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104		
S4	5	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	101	
S5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	130	
S6	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	1	3	1	3	4	3	1	3	2	2	1	1	2	1	72	
S7	1	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	1	3	1	3	4	1	2	3	5	3	2	4	4	3	99	
S8	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	5	126	
S9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	143	
S10	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	2	5	4	5	5	2	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	133	
S11	3	3	4	3	3	3	1	4	5	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	1	4	4	4	5	3	3	3	3	104	
S12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	136	
S13	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	129	
S14	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	1	3	95	
S15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	156	
S16	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	2	3	2	3	4	129	
S17	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	122	
S18	4	4	5	5	4	2	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	137	
S19	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	4	2	1	2	4	3	95	
S20	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	1	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	2	4	4	5	4	4	126	
S21	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	151	
S22	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	135	
S23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	164	
S24	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
S25	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	144	
Varianza	1	0.774	1	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Si^2	32.72																																		
St^2	556.74																																		
Alfa: α	0.971																																		

K: Número de ítems
 Si^2 Suma de varianza de los ítems
 St^2 Varianza de la suma de los ítems
 α: Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Análisis de confiabilidad de instrumento de identidad profesional docente5t

**ANALISIS DE CONFIABILIDAD
MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH**

N° Ítem 30

SUJETO	ITEMS																								Suma de ítems	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24		
S1	3	3	5	5	5	5	1	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	94
S2	4	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	3	2	4	4	4	2	69
S3	2	3	2	1	5	4	1	3	2	4	1	5	4	2	5	2	2	1	4	1	4	5	4	5	72	
S4	2	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	5	2	4	3	2	2	2	2	3	1	72	
S5	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	85	
S6	1	1	4	4	3	4	1	1	1	4	4	5	5	1	5	1	1	2	1	1	3	3	3	3	62	
S7	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	5	2	4	4	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2	65	
S8	2	1	2	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	79	
S9	2	1	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	2	4	3	5	5	5	5	88	
S10	1	2	1	5	3	5	1	3	3	5	3	5	4	4	5	3	3	1	3	2	5	5	5	5	82	
S11	2	3	3	3	5	5	1	1	3	3	3	4	5	2	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	66	
S12	2	3	2	5	5	4	3	4	3	1	1	5	1	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	88	
S13	2	3	4	5	4	5	3	2	4	4	2	2	3	4	5	4	4	3	5	2	4	4	4	4	86	
S14	3	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	5	2	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	84	
S15	1	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	104	
S16	2	3	5	5	4	5	1	1	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	2	1	4	80	
S17	3	2	3	5	5	5	2	2	4	5	3	5	3	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	5	89	
S18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	97	
S19	3	2	3	4	5	5	2	2	3	3	4	5	3	2	5	2	5	3	2	1	4	5	4	4	81	
S20	3	4	4	4	5	5	1	2	1	5	5	5	3	2	5	3	5	4	3	1	3	3	3	2	81	
S21	1	1	4	5	3	5	2	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4	95	
S22	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	81	
S23	4	1	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	101	
S24	3	2	2	2	5	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	69	
S25	3	2	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	3	5	5	4	4	100	
Varianza	0.81	0.86	1.76	1.2	0.9	1	1	1.1	1	1	1.4	0.79	1.1	1.3	0.6	1.02	1.4	1.7	1.3	1	1	1	1	1.4		
Si^2	27.37																									
St^2	133.60																									
Alfa: α	0.823																									

K: Número de ítems

Si^2: Suma de varianza de los ítems

St^2: Varianza de la suma de los ítems

α : Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional e identidad profesional docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta - Chota", cuyo autor es SILVA VILLALOBOS GIULIANA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 03-08- 2023 07:54:44

Código documento Trilce: TRI - 0628812