



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones
educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Macedo Arellano, Sarely Steffany (orcid.org/0000-0002-0470-633X)

Perez Aguilar, Karol Tatiana (orcid.org/0000-0001-6429-1423)

ASESORA:

Dra. Saavedra Melendez, Janina (orcid.org/0000-0002-7571-7271)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO-PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación es dedicada principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación académica. A nuestras familias, por ser los pilares más importantes que como siempre nos brindan su apoyo en todos los proyectos realizados. Es para nosotras una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo nos lo hemos ganado.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, damos gracias a Dios por bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado, por regalarnos la vida y poder compartir juntos momentos inolvidables. Gracias a nuestra casa de estudios la Universidad César Vallejo que con su compromiso por dar educación de calidad pone en nosotros la responsabilidad de salir adelante. A nuestra asesora de tesis por su esfuerzo y dedicación por brindarnos sus conocimientos, paciencia, experiencia y motivación para poder lograr terminar nuestros estudios con éxito. Como también agradecemos a nuestros docentes durante toda nuestra carrera profesional por habernos aportado sus conocimientos y apoyo incondicional. A nuestros padres por su soporte y motivación durante nuestra formación profesional.

Las autoras.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA MELENDEZ JANINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, BANDA DE SHILCAYO 2023", cuyos autores son MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY, PEREZ AGUILAR KAROL TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TARAPOTO, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA MELENDEZ JANINA DNI: 70761493 ORCID: 0000-0002-7571-7271	Firmado electrónicamente por: JASAAVEDRAME el 21-07-2023 18:40:30

Código documento Trilce: TRI - 0607512



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LAS AUTORAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY, PEREZ AGUILAR KAROL TATIANA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, BANDA DE SHILCAYO 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY DNI: 72405523 ORCID: 0000-0002-0470-633X	Firmado electrónicamente por: SMACEDOA el 24-07-2023 16:31:11
PEREZ AGUILAR KAROL TATIANA DNI: 71690661 ORCID: 0000-0001-6429-1423	Firmado electrónicamente por: KPEREZAG el 24-07-2023 16:48:35

Código documento Trilce: INV - 1398831



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LAS AUTORAS	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ...	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnova.....	22
Tabla 2 Correlación entre Cultura organizacional y Desempeño docente.....	22
Tabla 3 Correlación entre Implicación y Desempeño docente	23
Tabla 4 Correlación entre Consistencia y Desempeño docente.....	23
Tabla 5 Correlación entre Adaptabilidad y Desempeño docente.....	23
Tabla 6 Correlación entre Misión y Desempeño docente	24

RESUMEN

El trabajo de investigación ha tenido como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023. El estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, la muestra estuvo constituida por 183 docentes, el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados han revelado que, existe relación entre la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión con el desempeño docente de las instituciones educativas públicas, con una significancia de 0.001. Por ende, se concluye que existe relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo, cuya significancia obtenida fue 0.001 y la correlación fue positiva media en 0.619. Por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño, docente, misión.

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine the relationship between organizational culture and teaching performance in public educational institutions, Shilcayo Band 2023. The study was of basic type, quantitative approach, non-experimental, correlational design, the sample consisted of 183 teachers, the instrument used was the questionnaire. The results revealed that there is a relationship between involvement, consistency, adaptability and mission with the teaching performance of public educational institutions, with a significance of 0.001. Therefore, it is concluded that there is a relationship between organizational culture and teacher performance in public educational institutions, Shilcayo Band, whose significance obtained was 0.001 and the correlation was positive mean at 0.619. Therefore, the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational culture, performance, teacher, mission.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto educativo constantemente está expuesto a múltiples factores de exigencia que se relacionan con el estudiante y sus tutores; en los últimos años estos se han visto obligados a adaptarse el mismo que ha originado que los directivos, profesionales y docentes que lo conformen estén sometidos a escenarios adversos como estrés, agotamiento entre otros relacionados íntegramente con las condiciones que brindan (Converso et al., 2019).

Bajo esa línea, se ha logrado identificar que en el 32% de las instituciones educativas, los estilos de liderazgo se consideran autocráticos, esto significa que los docentes están dirigidos por reglas estrictas y específicas; esta base de autoridad es la razón por la cual las condiciones de trabajo se deterioran (Martínez et al., 2018). Así también, el 72% de los educadores buscan cumplir con los procesos para reducir la posibilidad de cambio y nuevas ideas en sus aulas. Por otra parte, el 81% de las instituciones educativas declaran una filosofía, visión, misión y valores que no se cumplen, cuya comunicación se considera regular pero poco productiva, asertiva y muy resistente al cambio (Cuantindioy et al., 2019).

Por otro lado, respecto a las instituciones de educación básica regular que están centralizadas en Latinoamérica, el 36% demuestran el uso inadecuado de las tecnológicas, el 15% evidencia la falta de trabajo en equipo, el 74% no dispone de talleres para la formación de líderes innovadores, el 82% carece de una comprensión holística y sistémica de las organizaciones, el 63% aún no ha desarrollado nuevas formas de comunicación e interrelación a través de la conformación de comunidades virtuales. Frente a ello, este contexto resulta poco favorable para los docentes por cuanto dificulta el logro de sus metas y reduce su nivel de desempeño (Chávez Barrios et al., 2019).

En el Perú la cultura organizacional en los centros educativos evidencia diversas limitantes respecto al capital humano; es decir, un inadecuado proceso o gestión organizacional desencadena una ausencia de la cultura y vinculación de los miembros (Valero et al., 2021) y afecta a la eficiencia y cumplimiento de metas que posee la institución (Tineo Zaga et al., 2021). Por otro lado, el desempeño docente pese a la existencia de una normativa

vigente (Ministerio de Educación, 2016) aún presentan inconveniente tanto en la preparación como el proceso mismo de enseñanza (Alvarez-Andrade, 2020), además, los resultados de la evaluación en el marco del buen desempeño docente a nivel nacional (Cuenca, 2020) en contraste con más de 1,2 millones de evaluaciones entre el 2014 y 2018 evidencia que el desempeño aún está por debajo del 55%.

Las instituciones públicas del distrito de la Banda de Shilcayo no son ajenas a estos problemas, donde fundamentalmente, los cambios en la dirección o en la asignación de cursos pueden generar discordias entre el grupo de trabajo, que la comunicación sea menos asertiva y por ende pueda contribuir que el desempeño se vea afectado de manera significativa en las metas u objetivos que posee la organización; en ese sentido la evaluación acerca de cómo se vinculan el clima organizacional con el desempeño dentro de las instituciones educativas públicas es fundamental para el aporte de información relevante.

Luego del análisis de la realidad observada se ha formulado como problema general ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023? Preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre implicación y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023? ¿Cuál es la relación entre consistencia y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023? ¿Cuál es la relación entre adaptabilidad y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023? ¿Cuál es la relación entre misión y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023?

De igual modo, en cuanto a la justificación, ha sido sustentado bajo estos criterios: Por conveniencia, su realización ha resultado conveniente para el estudio de la problemática observada en las instituciones educativas públicas en base a los hechos acontecidos durante el periodo 2023. Relevancia social, en vista de que se buscó contribuir al buen desempeño de las instituciones educativas públicas a través de la mejora de la cultura organizacional. Valor teórico, se ha buscado incrementar el nivel de conocimiento sobre la cultura

organizacional y el desempeño docente a través de la continua búsqueda y recopilación de información de varias fuentes de información, de modo que se ha extraído los componentes válidos y coherentes que faciliten su evaluación.

Así también, implicancias prácticas, ha contribuido con la resolución de las deficiencias observadas en las instituciones educativas públicas, las cuales se encuentran asociadas a la cultura organizacional y suscita que el desempeño de los docentes no sea óptimo. Utilidad metodológica, los instrumentos que se utilizaron para el recojo de datos han sido validados y se efectuó el cálculo el alfa de Cronbach, con la finalidad de acreditar que cumplen con las cualidades metodológicas mínimas que se requieren para su aplicación de tal forma que la información obtenida ha sido transparente y válida.

En base a esta problemática, se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023; objetivos específicos: Definir la relación entre implicación y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023; Conocer la relación entre consistencia y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023; Establecer la relación entre adaptabilidad y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023; Demostrar la relación entre misión y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.

Por último, se ha propuesto como hipótesis general: Existe relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023. Hipótesis específicas: Existe relación entre implicación y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023; Existe relación entre consistencia y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023; Existe relación entre adaptabilidad y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023; Existe relación entre misión y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los estudios previos que han investigado de forma precedente la cultura organizacional y el desempeño docente desde diferentes contextos o ámbitos, se expone a nivel internacional, Camacho et al. (2021), Colombia, han propuesto como objetivo analizar de qué forma la cultura organizacional afecta el desempeño de los docentes; lo estudiado fue correlacional-descriptivo, la muestra fue conformada con 14 directivos y 123 profesores, se administró un cuestionario. Los resultados reflejan que, sobre la cultura organizacional, el 40.38% de los profesores señalan que casi nunca se propicia el trabajo en equipo, el 43.09% refiere que casi nunca se planifican las actividades según el actual sistema educativo, el 41.46% afirma que casi nunca existe un diálogo asertivo para pactar acuerdos, etc. Además, sobre el desempeño, el 59.08% menciona que casi nunca reciben reconocimientos, el 45.53% señala que casi nunca disponen de recursos didácticos necesarios, el 46.07% indica que casi nunca tienen buenas condiciones laborales, etc. Se concluye que existe una relación directa entre las variables porque ($p\text{-valor} < 0.05$; $X^2_c = 73.114 > X^2_t$).

Asimismo, Moreno-Bastidas & Pineda-López (2021), Ecuador, han propuesto como objetivo determinar la asociación entre la cultura organizacional y el desempeño de docentes; el estudio fue transversal-correlacional, la muestra fue conformada por 3 instituciones educativas, se aplicó un cuestionario y una guía de entrevista. Los resultados exponen que las dimensiones de la cultura organizacional se asocian de forma directa y significativa con el desempeño puesto que el p-valor fue inferior a 0.05, mientras que los valores de las dimensiones fueron: integración (1.00), relaciones interpersonales (1.00), trabajo en equipo (1.00) y comunicación (0.97). En efecto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes en un 68.89% dado que el $p\text{-valor} < 0.05$ y $r = 0.83$, esto permite acreditar que mientras mejor sea la calificación de la cultura organizacion dentro de una institución educativa, mejor será el desempeño de los maestros, por lo cual esto favorece también al incremento de la calidad educativa.

De igual manera, Andrade-Zambrano & Ureta-Alvear (2021), Ecuador, han propuesto como objetivo implementar medidas que contribuyan con la cultura organizacional para mejorar la relación interpersonal del cuerpo docente; el estudio fue descriptiva, la muestra fue conformada por 50 personas, se aplicó un cuestionario. Los resultados han dado a conocer que el 33% no se siente satisfecho con el reconocimiento otorgado por los superiores, el 35% refiere que no se promueve el trabajo en equipo y compañerismo, el 40% menciona que no se refuerzan las destrezas y habilidades, el 32% asegura que no se cuenta con espacios apropiados para la realización de las labores, el 40% indica que programan talleres no programas que incrementen la motivación, etc. Se concluye que existe una relación positiva y directa entre la cultura organizacional y desempeño de los docentes debido a que ello conlleva a que los docentes experimenten un mayor grado de satisfacción, por lo cual se sienten motivados a seguir realizando sus labores apropiadamente.

Por otro lado, Toapanta et al. (2020), Ecuador, han propuesto como objetivo evaluar el clima organizacional y desempeño de los maestros; su estudio fue descriptivo-no experimental-correlacional, la muestra fue conformada por 18 individuos, se aplicó un cuestionario. Los resultados permiten acreditar que la evaluación de los criterios del clima organizacional y desempeño docente dan a conocer valores definitivos menores a los previstos, por lo cual se deduce que existen deficiencias que limitan que se cumplan las metas de aprendizaje previstas en los periodos anteriores. Se concluye que el clima organizacional y el desempeño de los maestros se encuentran asociados de forma inversa y negativa por cuanto la Sig. fue ,454 y el coeficiente de correlación fue -,383 ($r=-,383$), esto demuestra que la falta de clima organizacional dificulta que los docentes puedan ejecutar de forma efectiva sus labores educativas puesto que el clima promedio favorable fue 44.6833 y el no favorable fue 55.3167, según la prueba estadística efectuada.

En última instancia, Niebles-Nuñez et al. (2019), Colombia, han propuesto como objetivo analizar y medir el clima organizacional y desempeño docente; el estudio fue no experimental-transversal-correlacional-de campo, la muestra es formada por 107 profesores, se aplicó un cuestionario. Los resultados

ponen en manifiesto que, en cuanto al clima organizacional, el liderazgo, la cooperación, motivación, relaciones entre pares y opinión conjunta se encuentran presentes en los docentes. Asimismo, respecto al desempeño de los docentes, las competencias académicas, administrativas y sociales están presentes. Se concluye que existe una vinculación entre los componentes del clima organizacional y el desempeño de los docentes en un 90.25% pues el p-valor es menor a 0.05, mientras que el coeficiente fue 0,95 ($r=,095$), lo cual permite de el desarrollo de estas competencias incentiva a que los docentes realicen de mejor manera sus labores educativas y se sientan motivados a seguir contribuyendo con la formación de los alumnos.

Adicionalmente a ello, se presenta a nivel nacional, Sancho & Santos (2021), Villa María del Triunfo, han propuesto como objetivo establecer la forma en la que se relaciona el clima organizacional con el desempeño; el estudio fue no experimental-básico-transversal-correlacional, la muestra fue conformada por 30 docentes, se aplicó un cuestionario. Los resultados mencionan que el clima organizacional alcanzó un nivel medio según el 53.3% de los encuestados, y sus dimensiones correspondientes comunicación (46.7%), confianza (66.7%), motivación (56.7%), participación (63.3%) e implicación (54.4%). Además, el nivel de desempeño docente fue medio de acuerdo con el 83.4% de los encuestados, así como con sus dimensiones preparación para la enseñanza (70.0%), enseñanza para el aprendizaje (76.7%), gestión educativa y comunidad (56.7%). En base a ello, se concluye que existe relación entre los componentes puesto que $\text{Sig.} < 0.05$ ($,000$) y $\text{Rho} = ,485$, por lo cual se acredita que las variables están asociadas en un 23.52%.

Además, Llancari & Alania (2020), Huancayo, han propuesto como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño docente; lo estudiado fue descriptivo-correlacional-de campo, la muestra fue consolidada con 88 docentes, aplicó un cuestionario. Los resultados dieron a conocer que la cultura organización fue regular según el 78.41% de los encuestados debido a la dispersión de metas, retraso en la ejecución de procedimientos para realizar los trámites, etc.; por otro lado, el desempeño docente fue bueno de acuerdo con el 77.27% dado que, pese a las falencias presentadas, los

profesores buscan adoptar medidas que contribuyan con el desarrollo efectivo de sus labores educativas. Se concluye que las variables se asocian positiva, directa y significativamente por cuanto la Sig. fue menor a 0.05 (p -valor=.000) y el coeficiente fue igual a .785 (Rho =.785), lo cual permite reconocer que la mejora en esta cultura conlleva a que los docentes desempeñen de mejor forma sus tareas.

Del mismo modo, Palomino-Esteban (2020), Huánuco, han propuesto como objetivo definir la relación entre el clima organizacional y desempeño de los docentes de los centros educativos de secundaria; el estudio fue descriptivo-aplicado-correlacional, la muestra fue conformada por 86 docentes, se aplicó un cuestionario. Los resultados expusieron que el clima organizacional en los centros educativos es favorable en función a lo referido por el 46.5% y el desempeño de los docentes es bueno de acuerdo con el 67.4%; por otro lado, existe una correlación baja, directa y efectiva entre las dimensiones de la cultura organizacional y desempeño: consistencia ($r=0,45$), manejo de conflictos ($r=0,45$), liderazgo ($r=0,44$), relaciones sociales ($r=0,42$) y equilibrio emocional ($r=0,42$), donde el p -valor fue menor a 0.05 en todos los casos. Se concluye que las variables se relacionan positiva y directamente en un 19.36% debido a que el p -valor=0,000 y $Rho=0,44$, por lo cual se sustenta desde una perspectiva estadística que estos elementos influyen en el desempeño.

Así también, Ruiz (2020), Loreto, han propuesto como objetivo identificar el grado de relación entre las variables; el estudio fue descriptivo-correlacional-no experimental, en muestra fue conformada a 100 docentes y 3 directores, se usó un cuestionario. Los resultados reflejaron que el clima organizacional se relaciona directamente con la solvencia profesional (medio=52%, 48%), estrategias metodológicas (alto=67%, medio=19%), planificación (alto=73%, medio=27%), roles de docentes (alto=43%, 19%), utilización de materiales y recursos educativos (alto=66%, 25%). Se concluye que existe sustento estadístico a razón de que Sig.<0.05 (,000) y rho =.565 para demostrar que las variables están asociadas de forma directa y positiva en un 31.92%, por tanto, se considera certero afirmar que una un alto nivel de cultura organizacional dentro de un centro educativo va a contribuir con el óptimo desempeño de los

profesores por cuanto va a incrementar su nivel de satisfacción durante la ejecución de sus labores.

Finalmente, Alvarez (2019), Lima, han propuesto como objetivo evaluar la relación entre una variable y otra; el estudio fue descriptivo, la muestra fue conformada por 127 personas entre profesores y estudiantes, se aplicó un cuestionario. Los resultados permiten observar que la cultura organizacional obtuvo un nivel medio en un 75%, al igual que sus dimensiones: implicación (67%), consistencia (75%), adaptabilidad (75%) y compromiso (67%); ahora bien, el desempeño docente obtuvo un nivel medio en un 63%, al igual que sus dimensiones: preparación (63%), enseñanza (52%), participación (57%) y desarrollo del profesionalismo (50%). Además, existe una relación positiva entre el desempeño e implicación ($Rho=0.586$), adaptabilidad ($Rho=0.618$) y compromiso ($Rho=0.550$), en vista de que el p-valor fue menor a 0.05. Se concluye que las variables se relacionan directa y positivamente en un 41.34% ($Rho=0.643$), por lo cual se deduce que, si la cultura alcanza un nivel alto, el desempeño será eficiente.

Seguidamente se presenta el **enfoque conceptual** de la variable **cultura organizacional**, donde Sepúlveda et al. (2019) lo considera como uno de los activos intangibles más importantes de una organización debido a que le suma valor a una entidad y favorece su desarrollo sostenible; así también, Pöllänen (2021) menciona a la cultura organizacional es la personalidad de la organización, debido que refleja la imagen de ella mediante la forma de actuar y proceder en relación a sus objetivos y metas. Por otro lado, Taylor et al. (2018) profundiza un poco al respecto, pues asegura que la cultura organizacional es un atributo gestionable, es decir se puede mejorar puesto que depende en gran parte de la conducta colectiva, como de los conocimientos e interpretaciones individuales que los colaboradores puedan tener, en ese sentido Aboramadan et al. (2020) manifiesta que la cultura organizacional es compleja de comprender por el hecho que implica elementos subyacentes que no son fáciles de observar por lo que trabajan en la organización debido que es construida por ellos mismos y es desplegada como una vivencia.

Se consideró el aporte de Cancino & Mellado (2019) para la **evaluación** de la cultura organizacional, quienes dimensionan a la variable mediante los siguientes componentes: **a) Implicación**, es el compromiso afectivo del colaborador con la organización, lo mismo que les motiva a desarrollar y hacer uso de sus capacidades al máximo. Tiene como indicadores: *Empoderamiento*, es el acceso brindado a los colaboradores para ejercer control sobre su trabajo y tener iniciativa. *Trabajo en equipo*, es la manera organizada de realizar trabajo a fin de alcanzar metas comunes. *Desarrollo de capacidades*, se encuentra relacionada con la formación y progreso de las competencias de los sujetos de la organización. **b) Consistencia**, es el generador de unificación interna y estabilidad basada en la conformidad de participar en el logro de una misma misión. Tiene como indicadores: *Valores*, son el conjunto de cualidades compartidas por los miembros de una organización. *Acuerdo*, es la capacidad de conciliar intereses y diferencias. *Coordinación e integración*, es la acción de trabajar en conjunto con el fin de lograr metas comunes.

Asimismo, se consideró a la dimensión: **c) Adaptabilidad**, es la disposición de sacar aprendizajes de los errores, asumir retos, riesgos y cambios. Tiene como indicadores: *Orientación al cambio*, es comprendida como la competencia que permite a una entidad anticiparse con agilidad a tendencias y futuros cambios. *Orientación al usuario*, es la priorización de la satisfacción de los usuarios, lo mismo que es traducido en la capacidad de comprenderlos y conocerlos a fondo. *Aprendizaje organizacional*, es la adquisición de conocimientos mediante la comprensión y aprovechamiento de las oportunidades del entorno. **d) Misión**, es el propósito que impulsa a una organización a realizar actividades enfocadas en el logro de sus objetivos estratégicos. Tiene como indicadores: *Dirección y propósitos estratégicos*, son las intenciones estratégicas que movilizan a la organización a fin de cumplirlas. *Metas y objetivos*, son los que direccionan el trabajo de los colaboradores, por lo que resulta importante que estos se encuentren bien definidos.

Seguidamente se consideran las **teorías científicas** sobre las cuales se afianza la variable cultura organizacional: Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1949) citado por Iglesias et al. (2019), en la cual sostiene que las relaciones sociales de los colaboradores dentro de una organización es un factor muy importante en la construcción de la cultura organizacional, por lo que propone estrategias para aumentar la satisfacción de los mismos, debido a que en sus estudio realizado sus hallazgos demostraron que la productividad de los colaboradores se incrementa por influencia de factores sociales y morales. Así también, se consideró las Teoría de cultura organizacional de Edgar Schein (1998) citado por Reyes & Moros (2019), el cual sostiene que la cultura organizacional cuenta con tres niveles los mismos que se interrelacionan entre sí: Producciones, valores y presunciones, el último nivel guarda relación con las creencias que permite a los individuos expresarse con libertad y tener participación en solución de problemas, de manera que se sientan pieza clave en la organización.

Entre las **características** de la cultura organizacional señaladas por Tulcanaza-Prieto et al. (2021) se encuentra la innovación, que es muy valorada en la actualidad debido a que implica cambios significativos en las organizaciones y más aún en las I.E. La orientación a sus efectos es otra de las características considerables, pues permite a la organización encaminar sus acciones hacia la meta establecida, con un sentido de urgencia equilibrado a fin de decidir oportunamente; por otro lado Gebretsadik (2020) señala a la estabilidad como peculiaridad de la cultura organizacional, ya que proporciona confianza, seguridad y optimismo frente a cambios repentinos que puede surgir dentro de una organización.

Los **elementos** de la cultura organizacional son de dos tipos: Elementos visibles, son aquellos que fundamentan el cómo y por qué se hacen las cosas, los mismos que son observables pues son el resultado de la práctica de valores, creencias, suposiciones, conductas, normas, símbolos, entre otros (Vieira-dos Santos & Gonçalves, 2018). Y los elementos invisibles que son el inconsciente de la organización, pues se encuentran en la mente de los

miembros de la organización, entre ellos se considera a los sentimientos, temores, suposiciones, entre otros (Lim et al., 2020).

Del mismo modo, se presentan los **enfoques conceptuales** de la variable **desempeño docente**, la cual es definida como el conjunto de acciones que un individuo realiza en función a sus trabajo y a las metas que desea lograr en su puesto laboral Segil-Rodríguez (2021). Así también, Ramírez (2018) señala al desempeño de un docente como una serie de actividades en cuatro dominios: sobre sí mismo, en el aula, en el ámbito institucional y en el contexto sociocultural a fin de cumplir con la tarea de formación de los estudiantes; por otro lado el Escribano (2018) define al desempeño docente como un conjunto de tareas o conductas demostrables que logran un objetivo propuesto de manera responsable en el aula y otros contextos del binomio docente.

El **desempeño docente** se fundamenta bajo la teoría científica de autoeficacia de Bandura (1977) citado por Eguía (2018), quien señala que los aspectos cognitivos, afectivos, conductuales y contextuales de los individuos se encuentra condicionado por la autoeficacia, pues el mediador entre el conocimiento y la acción es la creencia de autosuficiencia que tiene un individuo de sí mismo, en relación a cuán capaz se siente de lograr un objetivo en base a la percepción de sus conocimientos y habilidades. Así también, la Teoría del establecimientos de metas de Locke (1969) citado por Peña & Villón (2018) en la cual el autor explica que lo colaboradores realizan esfuerzos asentados en sus metas, por lo que resulta importante que los colaboradores participen en el planteamiento de las metas organizacionales de manera que se sientan más comprometidos con el cumplimiento de ellas, lo mismo que se verá reflejado en el su desempeño laboral.

El desempeño docente será evaluado bajo la teoría de Romero (2014) quien ha dimensionado a la variable de la siguiente manera: **a) Responsabilidad**, es la cualidad del docente que le permite cumplir con sus obligaciones institucionales. Tiene como indicadores: *Asistencia*, es un patrón que evalúa la puntualidad del docente a su centro de labores. *Cumplimiento de horarios*, se encuentra relacionado con acatamiento de los horarios de clase. *Planificación*, es la presentación de documentos en su debido momento

(planificación anual, unidades y sesiones de aprendizaje). **b) Comunicación**, es la capacidad que tiene el docente para escuchar y transmitir información. Tiene como indicadores: *Tutorías*, es la orientación formativa y preventiva que recibe el estudiante en los centros educativos. *Absolución de reclamos*, es la disposición que tiene el docente para resolver dudas de los alumnos o padres. *Atención*, es esa respuesta a necesidades, consultas e inquietudes individuales de los estudiantes.

Seguidamente se consideran a las dimensiones: **c) Metodología**, es la forma de impartir sus clases y la manera de evaluar que tiene el docente. Tiene como indicadores: *Dominio de contenidos*, es el proceso cognitivo que realiza el docente a fin de comprender los contenidos que va a enseñar a sus estudiantes. *Evaluación*, es la valoración que realiza el docente sobre el rendimiento y actitud del estudiante, en relación con ello es importante que el docente dé a conocer su forma de evaluar. *Orden*, es la disposición y cumplimiento de los procesos de aprendizaje en una sesión de aprendizaje. **d) Motivación**, es el proceso que despierta el interés del estudiante para realizar tareas propuestas por el docente. Tiene como indicadores *Participación*, es la intervención que hace el estudiante, la cual es ocasionada por la motivación del docente en la clase. *Indagación*, es el proceso dinámico que realizan los estudiantes a fin de comprender algo de su interés.

Finalmente, las siguientes dimensiones también serán consideradas: **e) Actitud**, es el comportamiento demostrado por el profesional dentro y fuera de su centro de labores. Tiene como indicadores: *Respeto*, es el valor fundamental que los docentes deben considerar al momento de interactuar con la comunidad estudiantil. *Imparcialidad*, es la demostración de integridad para demostrar un trato ecuánime para todos. *Presentación personal*, es la carta de presentación de una persona. **f) Materiales**, son los recursos que utiliza el docente para hacer más comprensiva y significativa su clase. *Contenidos*, comprender libros, fichas, publicaciones, compilaciones, material multimedia, entre otros. *Herramientas*, son programas educativos que apoyan la labor docente. *Relación con la vida cotidiana*, es la adaptación de las clases a la realidad de los estudiantes con la finalidad que resulte más comprensible.

g) Satisfacción, es la percepción de bienestar o placer que experimenta el docente al cumplir con sus obligaciones. Tiene como indicadores. *Vocación profesional*, es el bienestar interior que una persona experimenta al cumplir con su trabajo, lo cual le mantiene motivado. *Aceptación*, es el nivel de aceptación que tiene el docente en el alumnado.

Aquella evaluación del desempeño docente tiene por **finalidad** obtener información útil que permita emitir un juicio sobre el desempeño del maestro y el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades, actitudes, saberes, competencias pedagógicas Álvarez-Andrade (2020). De acuerdo con Azañedo-Alcántara (2021) la evaluación docente se realiza con la finalidad de mejorar la calidad profesional de los docentes mediante competencias e indicadores ya establecidos, los mismos que permiten notar las debilidades o fortalezas de los maestros.

Uno de los **factores** que tienen incidencia en el desempeño docente son: Factor institucional, estos factores guardan relación con el horario, tipo de contrato, turno de trabajo, ambiente físico, recursos con los que cuenta la institución y el incentivo económico que percibe el docente (Chamorro-atalaya et al., 2021). Factor personal, comprende un conjunto de elementos inherentes al docente, como es su autoestima, el apoyo percibido de parte de su familia, su situación sentimental, su vocación por la docencia, entre otros (Gonzales, 2022). Finalmente el factor socio ambiental, es comprendido como el entorno social que afecta al desempeño docente, entre ellos se encuentra las relaciones con sus colegas y directivos, el apoyo que recibe en su institución educativa, la distancia que existe entre su centro laboral y su domicilio, sus principios, las relaciones con los padres de familia y estudiantes, entre otros (Lopez, 2021).

La **importancia** del desempeño docente se basa en la influencia que tiene en el educación de los estudiantes, aclarando que cuando se habla de educación no solo se hace referencia a los conocimientos o aprendizajes pueden adquirir los estudiantes, sino también en la formación moral y afectiva en base a principios y normas de convivencia como lo manifiesta Gonzales (2022), que la sociedad valora en gran medida, pues cada día de busca profesionales más

humanistas con habilidades y virtudes que le permitan efectuar acciones de forma prudente y ecuánime en busca de la justicia y equidad. En función a ello Suarez & Toro (2018) señala que la docencia es intercambiable como profesión a diferencia de otras carreras.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo investigativo ha sido básico, por cuanto fue necesario recopilar información bibliográfica asociada con la variable cultura organizacional y el desempeño docente a fin de conceptualizar y evaluar a las variables bajo dimensiones ya establecidas. En ese sentido, Arbaiza (2019) expone que un estudio de ese tipo, tiene como propósito incrementar conocimientos científicos y teóricos sobre diversos temas, además señala que los estudios básicos nacen y permanecen en un marco teórico.

En el estudio se aplicó un enfoque cuantitativo, pues ha sido posible aplicar un instrumento recolector de datos para cada una de las variables en estudio, permitiendo de esa manera la cuantificación estadística de los resultados. Como refiere Cohen & Gómez (2019) es un tipo de enfoque que permite recopilar datos en un contexto de investigación, permitiendo probar hipótesis planteadas.

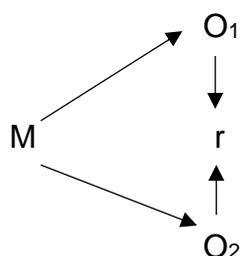
3.1.2. Diseño de investigación

El estudio ha tenido un diseño no experimental de corte transversal porque ha sido aplicado el estudio en un solo momento, tiempo y espacio, es decir, el periodo 2023, si necesidad de alternar o beneficiar a los investigadores en función a la recopilación de datos. Por ello, Arias & Covinos (2021) refieren que es aquel diseño donde el investigador no manipula ni altera los datos recolectados.

También ha sido correlacional, pues pretende medir la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, asimismo, las dimensiones de la primera variable sobre la segunda variable. Como señala Roy-García et al. (2019) un estudio correlacional muestra el

grado de vínculo existente entre un tema y otro a través del comportamiento de ambas.

El esquema que fue utilizado es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Cultura organizacional.

O₂ = Desempeño docente.

r = Relación entre los temas objeto de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Variable 2: Desempeño docente

Nota: La matriz de operacionalización de las variables se encuentra en el anexo.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población del estudio estuvo conformada por 350 docentes de las instituciones educativas públicas de la Banda de Shilcayo, 2023. Pues la población es el conjunto de elementos que conforman la población de estudio, las cuales comparten características particulares que le son de interés al investigador (Porfirio-Condori, 2020).

Criterios de inclusión: En el estudio solo se ha considerado a los docentes nombrados y contratados de ambos sexos, que trabajan en

las II.EE públicas de la Banda de Shilcayo y cuyo tiempo de permanencia sea mayor o igual a un año, para lo cual, ha sido preciso realizar una revisión de las nóminas de contrato en la UGEL San Martín.

Criterios de exclusión: En el estudio no se ha considerado a los estudiantes, auxiliares, psicólogos, personal administrativo y personal de limpieza, así también, no se consideró a aquellos practicantes que vienen desarrollando sus actividades en la institución.

3.3.2. Muestra

La muestra del estudio estuvo conformada por 183 docentes de las instituciones educativas públicas de la Banda de Shilcayo, 2023. Por su parte Urquiza et al. (2019) señala que la muestra es la cantidad de unidades sobre las cuales se aplicaran los instrumentos de recojo de información, las cuales son cantidades representativas de la población.

Para la determinación de la muestra del estudio se ha utilizado la fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y 5% de margen de error, a fin de tener una estimación adecuada del tamaño de la muestra.

$$n = \frac{NZ^2P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

$$n = \frac{350(1.96)^2 * 0.5(1-0.5)}{(216-1) * (0.05)^2 + 1.96^2 * 0.5(1-0.5)}$$

$$n = 183$$

3.3.3. Muestreo

En la investigación se ha tomado en cuenta el muestreo probabilístico, puesto que ha sido conveniente hacer uso de la fórmula para poblaciones finitas para el cálculo de la muestra. En ese sentido, Hernández & Carpio (2019) mencionan que todas las unidades de estudio que conforman la población tienen la posibilidad de formar parte de la muestra de estudio bajo parámetros establecidos de selección.

3.3.4. Unidad de análisis

Un docente de las instituciones educativas públicas de la Banda de Shilcayo, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que permitió la recolección de datos en el estudio, ha sido la encuesta, al respecto Sánchez et al.(2021) señala que la encuesta recoge respuestas sistémicas de las muestras de estudio previamente seleccionadas a fin de evaluar las variables en función a sus dimensiones e indicadores.

Instrumentos

El instrumento a emplear en el trabajo investigativo ha sido el cuestionario, el cual según Sánchez et al. (2021) es una herramienta de investigación que agrupa una serie de preguntas o enunciados organizados en función a las dimensiones e indicadores de las variables, con el propósito de obtener información de la muestra seleccionada. En ese sentido, para la variable cultura organizacional ha sido conveniente adaptar el cuestionario diseñado por Cancino & Mellado (2019), el cual se encuentra conformado por 60 enunciados, distribuidos de la siguiente manera: Implicación (1-15), consistencia (16–30), adaptabilidad (31-45) y misión (46-60). Y para la variable desempeño docente, se realizó la adaptación del cuestionario de Romero (2014), el cual cuenta con 30 enunciados, que se encuentran organizados de la siguiente manera: Responsabilidad (1-3), comunicación (4-7), metodología (8-11), motivación (12-15), evaluación (15-20), actitud (21-23), materiales (24-26) y satisfacción (27-30).

Ambos cuestionarios tuvieron como respuestas una determinación descriptiva y numérica según la escala ordinal de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3), De acuerdo (4). Totalmente de Acuerdo (5).

Validez

Ambos cuestionarios diseñados en la investigación fueron sometidos al juicio de cinco especialistas conocedores de los temas a investigar, quienes bajo su experiencia valoraron los criterios de coherencia y pertinencia de enunciados considerando a la muestra a la cual va dirigida la investigación, de igual manera a las dimensiones e indicadores de las variables. Por consiguiente, al efectuar el cálculo del índice de validez de contenido se identificó que el cuestionario orientado a medir la cultura organizacional tuvo un índice de 0,98. No obstante, el instrumento que mide el desempeño docente tuvo un valor igual, a 1, lo que refiere que ambos instrumentos son aptos para su aplicación.

Confiabilidad

Con el propósito de que los instrumentos resulten consistentes e idóneos, ha sido preciso calcular el coeficiente Alfa de Cronbach. Al respecto Borjas (2020) señala que un instrumento es confiable cuando el valor obtenido mediante el Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.7. En tal sentido, para la variable cultura organizacional el alfa es de ,955 y para la variable desempeño docente es ,882, siendo ambos, fiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Como paso inicial, se determinó la población del estudio, en este caso, los docentes de instituciones educativa públicas de la Banda de Shilcayo, por consiguiente, se remitió una solicitud a la UGEL de San Martín, a fin de contar con el permiso necesario para la ejecución del presente trabajo investigativo. Luego se realizaron revisiones de material bibliográfico que permita darle sustento teórico a las variables de estudio, de tal manera que se pueda determinar las dimensiones de cada variable, las mismas que permitieron el diseño y elaboración de los instrumentos del estudio, que ha dado lugar a la validación y medición de su confiabilidad antes de poder aplicarlos sobre la muestra. Después de ejecutar el proceso de recolección de datos de manera presencial, contando con el consentimiento informado de cada una de las unidades de estudio y en la fecha previamente pactada por el investigador, se

procedió a organizar los datos en una hoja Excel, que luego fueron procesados en el programa SPSS, el cual ha emitido valores numéricos y porcentajes que han sido organizados en tablas y figuras con su respectiva interpretación. Finalmente se realizaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones; cabe señalar que todos los resultados fueron dados a conocer a la UGEL San Martín a fin de que puedan considerarse, de tal manera que el desempeño docente se vea favorecido.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio se efectuó el uso de dos tipos de método de análisis, el primero es el análisis descriptivo que hace uso de la estadística descriptiva, ya que debido las características del estudio ha sido preciso presentar resultados que muestren el estado o nivel de las variables mediante frecuencias y porcentajes. Así también, se efectuó el uso del análisis inferencial, el cual se apoya de la estadística inferencial. Pues en el estudio ha sido necesario analizar los valores numéricos obtenidos en la prueba de normalidad Kolmogorov de Smirnov, la cual ha contribuido a conocer el estadígrafo (Rho de Spearman, Pearson o Chi cuadrado) a emplear en el estudio, de tal manera que se pueda dar respuesta a los objetivos del estudio.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se ha considerado los siguientes principios éticos: **Beneficencia**; puesto que el investigador después de obtener los resultados ha realizado recomendaciones que permitieron mejorar las deficiencias evidenciadas. De igual manera, se consideró el principio de **autonomía**; debido a que en todo momento se ha demostrado respeto por la libertad de los participantes del estudio. Así también, se ha tenido en cuenta el principio de **no maleficencia**, ya que la investigación ha sido ejecutada con fines académicos, más no con la intención de generar algún tipo de daño a las instituciones educativas públicas.

Finalmente, se consideró el principio de **justicia**, pues a todos los participantes del estudio se les brindó un trato ecuánime, sin ningún tipo de

discriminación que atente contra su bienestar integral. Así también, en el proceso de redacción de la investigación, el autor ha tenido en cuenta el código de ética y los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo; además se respetó los derechos de autor mediante la aplicación de las normas Apa 7° edición.

IV. RESULTADOS

Para la presentación de los resultados se ha tenido en cuenta los métodos de investigación, recopilando y analizando los datos relevantes, además se ha mantenido el enfoque metódico y crítico para garantizar la validez y la fiabilidad de los resultados. Dichos resultados contribuirán a la comprensión del tema y su relevancia en el contexto académico y práctico.

Tabla 1

Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnova

	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.047	183	0.200*
Desempeño docente	0.051	183	0.200*

Fuente: Spss 28

Se realizó la *prueba de Kolmogorov-Smirnova*, debido a que el tamaño de la muestra en el estudio supera los 50 individuos. Además, de acuerdo con los resultados, las variables exhiben una distribución normal, ya que se obtuvo un valor de significancia mayor a 0.05 (Cultura organizacional = 0.20 y Desempeño docente = 0.2). Por consiguiente, para evaluar la relación entre las variables, se empleará la prueba de correlación utilizando el coeficiente de Pearson, la cual es una prueba paramétrica.

Tabla 2

Correlación entre Cultura organizacional y Desempeño docente

		Desempeño docente
Cultura organizacional	<i>r</i>	0.619
	<i>p</i>	<.001
	<i>n</i>	183

Se descubrió una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente, respaldada por un *valor de p* inferior a 0.05. Además, se observó una correlación alta entre estas dos variables, ya que el coeficiente de correlación (*r*) obtenido fue de 0.619. Lo que implica que hay una tendencia clara y positiva entre ambas variables, ya que a medida que la cultura organizacional se fortalece, es probable que el desempeño docente también mejore.

Tabla 3*Correlación entre Implicación y Desempeño docente*

		Desempeño docente
Implicación	<i>r</i>	0.482**
	<i>p</i>	<0.001
	<i>n</i>	183

Se encontró una relación significativa entre la implicación y el desempeño docente, respaldada por un *valor p* inferior a 0.05. Además, se observó que esta correlación es moderada, ya que el valor de correlación (*r*) obtenido fue de 0.482. Por lo que se acepta la hipótesis de correlación.

Tabla 4*Correlación entre Consistencia y Desempeño docente*

		Desempeño docente
Consistencia	<i>r</i>	0.482**
	<i>p</i>	<0.001
	<i>n</i>	183

Los resultados determinaron una relación significativa entre la consistencia y el desempeño docente, respaldada por un *valor p* inferior a 0.05. Además, se observó que esta correlación es moderada, ya que el valor de correlación (*r*) obtenido fue de 0.482. Por lo que se acepta la hipótesis de correlación.

Tabla 5*Correlación entre Adaptabilidad y Desempeño docente*

		Desempeño docente
Adaptabilidad	<i>r</i>	0.525**
	<i>p</i>	<0.001
	<i>n</i>	183

Se encontró una relación significativa entre la adaptabilidad y el desempeño docente, respaldada por un *valor p* inferior a 0.05. Además, se observó que esta tiene correlación moderada, ya que el valor de correlación (*r*) obtenido fue de 0.525. Por lo que se acepta la hipótesis de correlación.

Tabla 6*Correlación entre Misión y Desempeño docente*

		Desempeño docente
Misión	<i>r</i>	.473**
	<i>p</i>	<.001
	<i>n</i>	183

Se encontró una relación significativa entre la misión y el desempeño docente, lo cual se respalda con un *valor p* inferior a 0.05. Asimismo, se pudo observar que esta correlación es moderada, ya que el valor obtenido para el coeficiente de correlación (*r*) fue de 0.476. Por lo que se acepta la hipótesis de correlación.

V. DISCUSIÓN

El entorno educativo se enfrenta a diversos factores exigentes relacionados con los estudiantes y sus tutores. En los últimos años, se ha vuelto necesario que los directivos, profesionales y docentes se adapten a estos cambios. Esto ha generado que estén expuestos a situaciones adversas como estrés y agotamiento, los cuales están estrechamente relacionados con las condiciones proporcionadas y su desempeño, el propósito general del estudio fue determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023. De igual manera, los resultados han revelado que existe relación entre los principales temas estudiados con una significancia de 0.001 y una correlación de Pearson de 0.619. Estos resultados son semejantes a lo evidenciado por Camacho et al. (2021) quienes ejecutaron un trabajo de investigación con maestros en Colombia, mostrando que los temas de estudio se relacionan de manera significativa. De igual manera, Moreno-Bastidas & Pineda-López (2021) evidenciaron en su trabajo que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño de los trabajadores según los resultados estadísticos obtenidos (sig.0.000). Sin embargo, Toapanta et al. (2020) evidenciaron resultados inversos, es decir, que no existe relación entre los temas principales, con una significancia de 0.454, con resultados de correlaciones negativas. Por lo tanto, se recalca que los trabajos de investigación han sido desarrollados en ámbitos diversos y no es posible generalizarlos, independientemente del tamaño de la muestra. Además, Niebles-Nuñez et al. (2019), recalcaron que el fomento de estas actividades organizacionales impulsa a los profesores a desempeñar sus funciones educativas de manera más efectiva y los motiva a seguir contribuyendo al desarrollo de los estudiantes.

Por otro lado, el objetivo específico 1, fue definir la relación entre implicación y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023. En ese sentido, se rescata que, la implicación es el grado en que los miembros de una organización internalizan y se identifican con los valores, normas y creencias compartidos dentro de la organización. Por lo que, el resultado reveló que existe relación entre los temas tratados, cuya

significancia fue 0.001 con un valor de correlación de Pearson de 0.482. Los resultados son similares al estudio desarrollado por Andrade-Zambrano & Ureta-Alvear (2021), quienes desarrollaron el trabajo académico con 50 docentes y evidenciaron que los temas en mención se relacionan de manera significativa. De igual manera, Alvarez (2019) evidenció que la implicación de la cultura organizacional tiene relación significativa con el desempeño de los colaboradores de una institución. No obstante, Toapanta et al. (2020) evidenció resultados opuestos, donde indicó que los componentes de la cultura organizacional no tienen ningún vínculo con el desempeño en el trabajo. Es necesario destacar que los estudios se llevaron a cabo en distintos contextos y, debido a la limitada muestra utilizada, no es posible extrapolar sus resultados de manera generalizada. Para terminar, Sancho & Santos (2021) sostuvieron que, la implicancia conlleva a que los colaboradores de una organización ejecuten de manera conveniente sus funciones diarias.

Respecto al objetivo específico 2, se conoció la relación entre consistencia y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023. La consistencia en la cultura organizacional es el motor impulsor de la cohesión interna y la estabilidad, fundamentado en el compromiso de trabajar juntos para alcanzar una misión común, logrando que el desempeño de los individuos sea el más adecuado. Los resultados demostraron que existe asociación significativa entre ambos temas, dado que, la significancia fue 0.001 con una correlación de Pearson de 0.482. Los resultados son similares al estudio ejecutado por Alvarez (2019) quien realizó un estudio en Lima con docentes y estudiantes, obteniendo como resultado que, existe relación entre la consistencia y desempeño en el trabajo, respaldado por una significancia igual a 0.000 con una correlación de 0.613. De igual manera, Ruiz (2020) dio a conocer en su estudio que la consistencia se relaciona de modo significativo con el desempeño de los colaboradores. Sin embargo, Toapanta et al. (2020) ha presentado resultados diferentes al encontrar que no existe relación entre los temas de estudio. Es fundamental tener en cuenta que los estudios fueron realizados en diversos contextos y, debido al tamaño reducido de la muestra, resulta inviable generalizar los resultados obtenidos. Además, Palomino-Esteban (2020) indica que la consistencia es de suma importancia porque

genera confianza tanto en los superiores como en los colegas. Cuando un trabajador es consistente en la calidad de su trabajo, demuestra que es confiable y que puede cumplir con las expectativas.

En cuanto al objetivo específico 3, se estableció la relación entre adaptabilidad y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023. La adaptabilidad consiste en tener la voluntad de extraer lecciones de los errores, enfrentar desafíos, asumir riesgos y adaptarse a los cambios para lograr un eficiente desempeño en el trabajo. Según los resultados, existe relación entre los temas sometidos a estudio, con un valor de significancia igual a 0.001 con correlación de Pearson de 0.525. Resultados semejantes se encuentran en el estudio de Andrade-Zambrano & Ureta-Alvear (2021), quienes indicaron que existe relación entre los temas evidenciados, cuya significancia es 0.000. De igual modo, Moreno-Bastidas & Pineda-López (2021) demostraron que, la adaptabilidad tiene un vínculo significativo con el desempeño en el trabajo. No obstante, Toapanta et al. (2020) evidencia resultados opuestos, al dar a conocer que, no existe asociación entre los temas trabajados por los investigadores. Es imprescindible considerar que los estudios se llevaron a cabo en diversos contextos y, debido a la muestra limitada utilizada, resulta inviable hacer generalizaciones sobre los resultados obtenidos. Por último, Llancari & Alania (2020) sostuvieron que la adaptabilidad en el desempeño en el trabajo es importante porque permite enfrentar el cambio, resolver problemas, aprender continuamente, ser flexible en los roles y responsabilidades, y mantener la resiliencia.

Para terminar, en el objetivo específico 4, se demostró la relación entre misión y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023. La misión es el propósito fundamental de una organización para llevar a cabo actividades específicas para alcanzar sus objetivos estratégicos. En base a los resultados logrados, existe relación entre los temas de investigación con una significancia de 0.001, asimismo, la correlación de Pearson fue 0.476. Los resultados son similares al estudio desarrollado por Moreno-Bastidas & Pineda-López (2021), quienes en Ecuador realizaron el trabajo académico con maestros de centros educativos

y evidenciaron la relación entre los temas de estudio. Asimismo, Alvarez (2019) indicó que la misión se relaciona de forma significativa con el desempeño de los colaboradores de una institución. No obstante, Toapanta et al. (2020) evidenció que estos componentes no tienen relación alguna, por lo que, el desempeño se ve influenciado por otros factores. Es crucial tomar en cuenta que los estudios se realizaron en contextos variados y, debido a la muestra limitada utilizada, no se puede realizar extrapolaciones generalizadas basadas en los resultados obtenidos. Para acabar, Camacho et al. (2021) evidenciaron que la misión en el ámbito laboral adquiere una importancia significativa, ya que brinda claridad en cuanto a los objetivos, otorga un sentido de propósito, orienta la toma de decisiones, fomenta la construcción de identidad, cultura organizacional, contribuye a atraer y retener talento.

Ahora bien, las fortalezas que se rescatan en el estudio consiste en las facilidades que han tenido las investigadoras para el desarrollo del trabajo, pues, han podido obtener información relevante sobre los temas tratados en las instituciones educativas que residen en el distrito de la Banda de Shilcayo. De igual manera, se rescata el apoyo de los maestros de los centros de estudio, quienes han tenido la disposición para el llenado de los cuestionarios, contribuyendo así, en el desarrollo de este trabajo con fines académicos. Además, se destaca la relevancia de la cultura organizacional en el desempeño de los maestros, por cuanto esto contribuye en la enseñanza que proporcionan a los estudiantes a través de clases dinámicas y motivacionales.

No obstante, hubo algunas limitaciones durante el desarrollo del trabajo, visto que, se ha tenido que acordar la cita con los docentes de los diversos centros de estudios para poder aplicar los instrumentos. Asimismo, se encuentra el tamaño de la muestra, debido al tiempo programado del trabajo investigativo, fue imposible abordar en otros distritos del departamento San Martín, para conocer la realidad de estos y proponer posibles alternativas de mejora que puedan contribuir en la mejora de la cultura organizacional. Por tanto, se espera que, futuros investigadores puedan desarrollar investigaciones similares a este.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo, cuya significancia obtenida fue 0.001 y la correlación fue positiva media en 0.619. Por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna.
- 6.2. Existe relación entre implicación y desempeño docente en instituciones educativas, donde la significancia alcanzada fue 0.001 y la correlación fue positiva media en 0.482, de manera que, se acepta la hipótesis alterna.
- 6.3. Existe relación entre consistencia y desempeño docente en instituciones educativas, esto debido a que la significancia fue de 0.001. De igual modo, la correlación fue positiva media en 0.482. En efecto, se acepta la hipótesis alterna planteada.
- 6.4. Existe relación entre adaptabilidad y desempeño docente en instituciones educativas, esto porque la significancia obtenida fue 0.001. Por otro lado, la correlación fue positiva media en 0.525. Por tal razón, se acepta la hipótesis alterna planteada.
- 6.5. Existe relación entre misión y desempeño docente en instituciones educativas, dado que, la significancia alcanzada fue 0.001, asimismo, la correlación fue positiva media en 0.473, de manera que, se acepta la hipótesis alterna que ha sido planteada.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se sugiere que las instituciones educativas cuenten con una visión compartida para así poder establecer valores que promuevan una cultura de excelencia y compromiso. Esto ayudará a alinear los esfuerzos de los docentes y a crear un sentido de propósito común.
- 7.2. Se sugiere a los directores de las I.E Banda de Shilcayo, gestionar para tomar decisiones, promover reuniones mensuales a favor del bienestar emocional y compartir información relevante sobre temas educativos, asimismo, fomentar la cooperación y el trabajo en equipo de los miembros de la institución a fin de incrementar su desempeño.
- 7.3. A los directores y docentes, poner en práctica los valores que guíen las funciones que desarrollan, cumplir con el código de ética, establecer relaciones adecuadas entre compañeros de trabajo con la finalidad de lograr los propósitos de la institución.
- 7.4. Se sugiere a los docentes de las I.E adaptarse a esos diversos cambios que puedan presentarse, de igual modo, comprender las necesidades tanto de los demás miembros como de los estudiantes y padres de familia.
- 7.5. Los miembros de las instituciones educativas, tener en claro la misión de estas para conseguir metas a corto plazo, de igual manera, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, proporcionar retroalimentación constructiva y fomentar la colaboración entre pares.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Alvarez-Andrade, G. T. E. (2020). Evaluación del desempeño docente en instituciones educativas públicas. *Eduser (Lima)*, 7(1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/EDUSER.V7I1.2423>
- Alvarez, 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>
- Andrade-Zambrano, A., & Ureta-Alvear, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2–2), 34–50. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1st ed., Vol. 1). Enfoques consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Azañedo-Alcántara, V. (2021). Teaching performance before and during the pandemic. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 841–860. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(15), 79–97. <https://doi.org/10.36791/TCG.V0I15.90>
- Camacho, L., Franco, D., & Pinedo, J. (2021). Cultura de trabajo en las escuelas para el desempeño docente. *Revista Boletín Redipe*, 10(13), 655–667. <https://doi.org/10.36260/RBR.V10I13.1779>
- Cancino, V., & Mellado, C. (2019). Validación de la escala de cultura organizacional de Denison en centros educativos en Chile. *Interciencia*, 44(4), 222–228. <https://www.redalyc.org/journal/339/33959119006/html/>
- Chamorro-atalaya, O., Morales-romero, G., & Caycho-salas, B. (2021). Evaluation of Teaching Performance in the Virtual Teaching-Learning Environment , from

- the Perspective of the Students of the Professional School of Mechanical Engineering. *Emerging Technologies in Learning*, 16(15), 244–252.
- Chávez Barrios, N., María, L., & Mejía, C. (2019). La gestión del cambio organizacional: el caso de la Corporación Deportiva Los Paisitas. *VIREF Revista de Educación Física*, 8(4), 67–77. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/viref/article/view/337343/20806135>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* (1st ed., Vol. 1). Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Converso, D., Cortini, M., Guidetti, G., Molinengo, G., Sottimano, I., Viotti, S., & Loera, B. (2019). Organizational climate and teachers' morale: Developing a specific tool for the school context – A research project in Italy. *Frontiers in Psychology*, 10(2132), 1–7. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.02132/XML/NLM>
- Cuantindioy, J., González, L., Muñoz, J., & Díaz, I. (2019). Plataformas virtuales de aprendizaje: Análisis desde su adaptación a estilos de aprendizaje. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(2), 488–501. <https://doi.org/10.37960/REVISTA.V24I2.31505>
- Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú. In *Instituto de Estudios Peruanos* (No. 271; 20).
- Eguía, R. A. (2018). Autoeficacia: Una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Revista de La Sociedad Espanola Del Dolor*, 21(6), 359–360. <https://doi.org/10.4321/S1134-80462014000600010>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717–739. <https://doi.org/10.15517/REVEDU.V42I2.27033>
- Gebretsadik, D. M. (2020). Impact of organizational culture on the effectiveness of public higher educational institutions in Ethiopia. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1722248>
- Gonzales, R. (2022). Teaching performance and learning achievements in university students. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/379/532>

- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/ALERTA.V2I1.7535>
- Iglesias, A. L., Torres, J., & Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 17(4), 562–569. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000400562
- Lim, Y., Mui, D., Yu, X., Minn, Z., Qi, M., Sariya, S., & Sharma, S. (2020). Organizational culture and customer loyalty: A case of harvey norman. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.32535/APJME.V3I1.743>
- Llancari, R., & Alania, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Socialium*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.26490/UNCP.SL.2020.4.1.475>
- Lopez, E. (2021). Digital skills and teaching performance. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1(1). <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/132/283>
- Martínez, E., Carrasco, C., & Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88–98. <https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2018.146.2813>
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco de buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje*.
- Moreno-Bastidas, G., & Pineda-López, R. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas de Educación Superior. *Economía y Negocios*, 12(2), 32–51. <https://doi.org/10.29019/EYN.V12I2.853>
- Niebles-Nuñez, W., Hoyos-Babilonia, L., & De-La-Ossa-Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/SABER.2019V14N2.5893>
- Palomino-Esteban, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 7. <https://doi.org/10.46794/GACIEN.6.1.718>

- Pöllänen, K. (2021). Organizational culture and masculinities in a startup company in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(4), 117–135. <https://doi.org/10.18291/njwls.126226>
- Porfirio-Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. 1–15. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Ramírez, L. (2018). *El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Tarapoto - 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26051/Ramírez_GL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Academy of Management Annals*, 9(1), 1–54. <https://doi.org/10.1080/19416520.2015.1007645>
- Romero, T. (2014). Desempeño docente en la UNAN-Managua, Nicaragua. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas En Educación,”* 14(2), 1–28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44731371010>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354–360. <https://doi.org/10.29262/RAM.V66I3.651>
- Ruiz, C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Holopraxis*, 4(1), 11–19. <https://revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128/pdf>
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/RCUI.V8N1.2021.400>
- Sancho, M., & Santos, O. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOVERNANZA*, 4(14), 78–115. <https://doi.org/10.47865/IGOB.VOL4.2021.116>
- Segil-Rodríguez, M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *Episteme Koinonia*, 4(7). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2582539007/html/index.html>

- Sepúlveda, A., Hernández-Mosqueira, C., Peña-Troncoso, S., Troyano, M. A., & Opazo, M. (2019). Evaluation Of Teacher Performance In Chile: Perception Of Poorly Evaluated Teachers. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 144–163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Suarez, E., & Toro, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196230.pdf>
- Taylor, W. C., Suminski, R. R., Das, B. M., Paxton, R. J., & Craig, D. W. (2018). Organizational culture and implications for workplace interventions to reduce sitting time among office-based workers: A systematic review. *Frontiers in Public Health*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2018.00263/BIBTEX>
- Tineo Zaga, Y., Daishy Casa Coila, M., & Huana Arohuanca, J. W. (2021). Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa Andrés Bello de Yunguyo, Perú. *Educación y Sociedad*, 19(1), 153–169.
- Toapanta, V., Gómez, R., & Vera, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S 1), 150–156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- Tulcanaza-Prieto, A., Aguilar-Rodríguez, I. E., & Artieda, C. (2021). Organizational culture and corporate performance in the ecuadorian environment. *Administrative Sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/ADMSC111040132>
- Urquizo, S., López, K., & Sandoval, B. (2019). Software estadístico para el cálculo de la muestra y los tipos de muestreo. *FIMAQ Investigación y Docencia*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.24133/FIMAQ.V3I1.1519>
- Valero, V. N., Vilca, G. E., & Coapaza, M. Y. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *PURIQ*, 4(1), 4–13. <https://doi.org/10.37073/PURIQ.4.1.190>
- Vieira-dos Santos, J., & Gonçalves, G. (2018). Organizational culture, internal marketing, and perceived organizational support in Portuguese higher education institutions. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 38–45. <https://doi.org/10.5093/JWOP2018A5>

ANEXOS

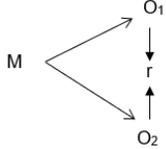
ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definiciones Conceptuales	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional es el principal recurso para que una organización mantenga una ventaja competitiva y también representa una combinación de características como el trabajo en equipo, la innovación, la asunción de riesgos, la capacidad de respuesta al mercado y la satisfacción del cliente (Cancino & Mellado, 2019).	La variable cultura organizacional será evaluada mediante un cuestionario que será diseñado considerando las dimensiones e indicadores.	Implicación	Empoderamiento	Ordinal
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	Valores	
				Acuerdo	
				Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al usuario	
				Aprendizaje organizacional	
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	
Metas y objetivos					
Desempeño docente	Es la profesión pedagógica que requiere una variedad de obligaciones, reflexiones y actividades en la interacción entre el aprendizaje y el funcionamiento de las organizaciones escolares, los estudiantes y la comunidad educativa. (Romero, 2014)	La variable desempeño docente será evaluada mediante un cuestionario que será diseñado considerando las dimensiones e indicadores.	Responsabilidad	Asistencia	Ordinal
				Cumplimiento del horario	
				Planificación	
			Comunicación	Tutorías	
				Absolución de reclamos	
				Atención	
			Metodología	Dominio de contenidos	
				Evaluación	
				Orden	
			Motivación	Participación	
				Indagación	
			Evaluación	Organización	
				Exigencia	
			Actitud	Respeto	
				Imparcialidad	
				Presentación personal	
Materiales	Contenidos				
	Herramientas				
	Relación con la vida cotidiana				
Satisfacción	Vocación profesional				
	Aceptación				

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>P1: ¿Cuál es la relación entre implicación y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023?</p> <p>P2: ¿Cuál es la relación entre consistencia y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023?</p> <p>P3: ¿Cuál es la relación entre adaptabilidad y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023?</p> <p>P4: ¿Cuál es la relación entre misión y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>O1: Definir la relación entre implicación y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p> <p>O2: Conocer la relación entre consistencia y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p> <p>O3: Establecer la relación entre adaptabilidad y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p> <p>O4: Demostrar la relación entre misión y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación entre implicación y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p> <p>H2: Existe relación entre consistencia y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p> <p>H3: Existe relación entre adaptabilidad y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p> <p>H4: Existe relación entre misión y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																		
<p>Tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal, correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra O1: Cultura organizacional O2: Desempeño docente r = Relación entre los temas objeto de estudio.</p>	<p>Población Estuvo conformada por 350 docentes de las instituciones educativas públicas de la Banda de Shilcayo, 2023.</p> <p>Muestra Estuvo conformada por 183 docentes de las instituciones educativas públicas de la Banda de Shilcayo, 2023.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1267 261 1487 296">Variables</th> <th data-bbox="1491 261 1805 296">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1267 300 1487 421" rowspan="3">Cultura organizacional</td> <td data-bbox="1491 300 1805 328">Implicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 331 1805 360">Consistencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 363 1805 392">Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1267 395 1487 424"></td> <td data-bbox="1491 395 1805 424">Misión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1267 427 1487 679" rowspan="7">Desempeño docente</td> <td data-bbox="1491 427 1805 456">Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 459 1805 488">Comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 491 1805 520">Metodología</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 523 1805 552">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 555 1805 584">Evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 587 1805 616">Actitud</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 619 1805 647">Materiales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1491 651 1805 679">Satisfacción</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Cultura organizacional	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad		Misión	Desempeño docente	Responsabilidad	Comunicación	Metodología	Motivación	Evaluación	Actitud	Materiales	Satisfacción
Variables	Dimensiones																			
Cultura organizacional	Implicación																			
	Consistencia																			
	Adaptabilidad																			
	Misión																			
Desempeño docente	Responsabilidad																			
	Comunicación																			
	Metodología																			
	Motivación																			
	Evaluación																			
	Actitud																			
	Materiales																			
Satisfacción																				

ANEXO 3: INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS
ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE
SURVEY

I. Totalmente en desacuerdo (TD) II. En desacuerdo (D) III. Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo (ND/NA) IV. De acuerdo (DA) V. Totalmente de Acuerdo (TA)

	Escala de respuesta				
	TD	D	ND / NA	D	TA
Dimensión: implicación					
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10. El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12. Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo. *					
Dimensión: Consistencia					
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					

20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22. Este grupo tiene una cultura “fuerte”.					
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.*					
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización. *					
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
Dimensión: Adaptabilidad					
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32. Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43. Muchas ideas “se pierden por el camino”.*					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45. Nos aseguramos de que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.					
Dimensión: Misión					

46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					

**CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE**

	Escala de respuesta				
	TD	D	ND / NA	D	TA
Dimensión: Responsabilidad					
1. Asiste regularmente a clases y si falta justifica (Manda sustituto)					
2. Cumple puntualmente con el horario de clases					
3. Entrega a tiempo los resultados de los trabajos independientes					
Dimensión: Comunicación					
4. En las horas de tiempo libre o tutoría es accesible con los estudiantes					
5. Si le hago una consulta me brinda atención individual a la inquietud					
6. Si los datos o información brindada son incorrectos, acepta correcciones del alumno					
7. Se muestra dispuesto a razonar la nota obtenida del estudiante que reclama revisión					
Dimensión: metodología					
8. Domina los contenidos de la materia que imparte					
9. Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso					
10. Explica de forma ordenada y clara sus clases					
11. Antes de empezar la clase empieza explorando y relacionando el nuevo contenido					
Dimensión: Motivación					
12. Motiva constantemente la participación y diálogo en clases					
13. Este profesor propicia que mi interés por la asignatura aumente					
14. Desarrolla la capacidad investigativa en los estudiantes					
15. Motiva a los estudiantes a asistir a clases					
Dimensión: Evaluación					
16. La cantidad de trabajos y tareas asignadas las considero adecuadas a mi tiempo					
17. El profesor es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones					
18. El grado de exigencia en los exámenes se corresponde con los contenidos impartidos					
19. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido					
20. El docente realiza evaluaciones periódicamente de la asignatura. (trabajos, sistemáticos)					
Dimensión: actitud					
21. Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas					
22. Manifiesta un trato justo e imparcial con todos los estudiantes					
23. Es cuidadoso en su presentación personal					
Dimensión: materiales					
24. Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase					
25. Relaciona el tema con la vida cotidiana o con el perfil de la carrera					

26. Los materiales utilizados y recomendados (folletos, guías,..) son de mucha utilidad					
Dimensión: satisfacción					
27. Estoy satisfecho con la labor de este profesor					
28. El nivel de exigencia académica de la asignatura ha sido:					
29. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el profesor?					
30. ¿Te gustaría volver a cursar otra asignatura con este profesor?					

ANEXO 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CARTA - 2022/EP/PSI.UCV TARAPOTO

Tarapoto, 14 de Setiembre de 2022

Autor:

Víctor Eduardo Cancino Cancino y Carlos Mellado Yáñez.

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **Macedo Arellano Sarely Steffany**, con DNI: 72405523 y **Karol Tatiana Pérez Aguilar**, con DNI: 71690661, estudiantes del X ciclo de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación titulado: **“Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2022”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, donde se realizará una investigación con el uso de los instrumentos **“Cultura organizacional”** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos. Asimismo, nos comprometemos a compartir la publicación del estudio.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY

Estudiante de la Escuela de Psicología
Filial Tarapoto

KAROL TATIANA PÉREZ AGUILAR

Estudiante de la Escuela de Psicología
Filial Tarapoto

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN

Gmail interface showing an email thread. The subject of the email is "CARTA DE SOLICITUD CULTURA ORGANIZACIONAL".

Victor Eduardo Cancino Cancino a través de alumnossantotomas.onmicrosoft.com
para mí, Carlos

Estimada Sarely,
Un gusto saludarle, nuestra investigación se basó en la traducción de la escala de Denison al español, cuyo artículo adjunto, así como la descripción de la escala aplicada por nosotros en Chile.
Espero este material sea de utilidad.

Saludos atentos,

 **SANTO TOMÁS**

ACREDITADA 4 AÑOS
Español Institucional
Derecho Pregrado
UST Acreditada nivel avanzado

ACREDITADOS 5 AÑOS
Español Institucional
Derecho Pregrado
IPST Acreditación avanzada
CETST Acreditado por 5 años

Victor Cancino Cancino
Rector (I)
Santo Tomás, Sede Talca
Avenida Carlos Schorr 255 Talca, Chile
www.ust.cl

ANEXO 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CARTA - 2022/EP/PSI.UCV TARAPOTO

Tarapoto, 14 de Setiembre de 2022

Autor:

Romero Díaz, Tony.

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **Macedo Arellano Sarely Steffany**, con DNI: 72405523 y **Karol Tatiana Pérez Aguilar**, con DNI: 71690661, estudiantes del X ciclo de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación titulado: “**Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2022**”, este trabajo de investigación tiene fines académicos, donde se realizará una investigación con el uso de los instrumentos “**desempeño docente**” a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos. Asimismo, nos comprometemos a compartir la publicación del estudio.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY

Estudiante de la Escuela de Psicología
Filial Tarapoto

KAROL TATIANA PÉREZ AGUILAR

Estudiante de la Escuela de Psicología

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top containing "Buscar correo". The email title is "CARTA DE SOLICITUD DESEMPEÑO DOCENTE" with a "Recibidos x" tag. The sender is "sarely macedo arellano" with a timestamp of "9:20 (hace 5 horas)". The recipient is "Tony Romero Díaz" with a timestamp of "13:34 (hace 1 hora)". The email body contains the following text:

Buenas tardes estimadas estudiantes, las preguntas del cuestionario CEDUCH están al final del mismo artículo, lo que falta allí es el orden en las dimensiones, después les enviaré el archivo con la distribución de los ítems, lo que pasa que el archivo original no tengo acceso a el hasta el lunes de la otra semana que me reparen el equipo anterior, si tengo el archivo en SPSS de donde también lo puedo hacer, pero voy a esperar mejor para no hacer otra vez el Análisis Factorial. La escala usada está en el acápite 3.4, página 16. Es tipo Likert de 5 adjetivos.

También en el 2021 desarrollamos un cuestionario similar que pueden consultar en <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad/article/view/2886>

Enviado desde [Correo](#) para Windows

[Mensaje recortado] [Ver todo el mensaje](#)

ANEXO 8: VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

JUEZ 1

Instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	x		x		x		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	x		x		x		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	x		x		x		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	x		x		x		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	x		x		x		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	x		x		x		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	x		x		x		
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	x		x		x		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	x		x		x		
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	x		x		x		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	x		x		x		
12	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	x		x		x		Quitar el punto. Y también quitar la palabra banquillo y dejarlo como líderes en potencia o en desarrollo.
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	x		x		x		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	x		x		x		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2:								
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	x		x		x		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	x		x		x		
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	x		x		x		Cambiar la parte resaltada por "nuestra conducta" o "nuestro comportamiento".
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	x		x		x		

20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	x		x		x		
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	x		x		x		
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".	x		x			x	Especificar que es una cultura fuerte.
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	x		x		x		
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	x		x		x		
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	x		x		x		
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	x		x		x		
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	x		x		x		
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	x		x		x		
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	x		x		x		
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3:		Si	No	Si	No	Si	No	
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	x		x		x		
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	x		x		x		
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	x		x		x		
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	x		x		x		
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	x		x		x		
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	x		x		x		
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	x		x		x		
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	x		x		x		
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	x		x		x		
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	x		x		x		
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	x		x		x		
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	x		x		x		
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".	x		x		x		
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	x		x		x		
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".	x		x			x	Dar un ejemplo ya que se puede interpretar de diferentes formas.
DIMENSIÓN 4:		Si	No	Si	No	Si	No	
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	x		x		x		
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	x		x		x		
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	x		x		x		
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	x		x		x		
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	x		x		x		
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	x		x		x		
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	x		x		x		
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	x		x		x		
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	x		x		x		
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	x		x		x		
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	x		x		x		
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	x		x		x		
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	x		x		x		
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	x		x		x		
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Sí existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ana Lucia Villacorta Coronado DNI:72186606

Especialidad del validador: Psicóloga, especialista en trastornos de lenguaje, comunicación y dificultades en el aprendizaje.

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

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

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

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


Ana Lucia Villacorta Coronado
 Psicóloga de Niños y Adolescentes
 Esp. Trastornos de Lenguaje y Aprendizaje
 C.Ps.P. 22920

12 de marzo del 2023

Firma y sello del Experto Informante.

Instrumento 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad.								
1	Asiste regularmente a clases y si falta justifica (Manda sustituto).	x		x		x		
2	Cumple puntualmente con el horario de clases.	x		x		x		
3	Entrega a tiempo los resultados de los trabajos independientes.	x		x			x	¿a qué se refieren con trabajos independientes? Especificar.
DIMENSIÓN 2: Comunicación.								
4	En las horas de tiempo libre o tutoría es accesible con los estudiantes.	x		x		x		
5	Si le hago una consulta me brinda atención individual a la inquietud.	x		x		x		
6	Si los datos o información brindada son incorrectos, acepta correcciones del alumno.	x		x		x		
7	Se muestra dispuesto a razonar la nota obtenida del estudiante que reclama revisión.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Metodología.								
8	Domina los contenidos de la materia que imparte.	x		x		x		
9	Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso.	x		x		x		
10	Explica de forma ordenada y clara sus clases.	x		x		x		
11	Antes de empezar la clase empieza explorando y relacionando el nuevo contenido.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Motivación.								
12	Motiva constantemente la participación y diálogo en clases.	x		x		x		
13	Este profesor propicia que mi interés por la asignatura aumente.	x		x		x		
14	Desarrolla la capacidad investigativa en los estudiantes.	x		x		x		
15	Motiva a los estudiantes a asistir a clases.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Evaluación.								
16	La cantidad de trabajos y tareas asignadas las considero adecuadas a mi tiempo.	x		x		x		
17	El profesor es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones.	x		x		x		
18	El grado de exigencia en los exámenes se corresponde con los contenidos impartidos.	x		x		x		
19	Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.	x		x		x		
20	El docente realiza evaluaciones periódicamente de la asignatura. (trabajos, sistemáticos).	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Actitud.								
21	Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas.	x		x		x		
22	Manifiesta un trato justo e imparcial con todos los estudiantes.	x		x		x		
23	Es cuidadoso en su presentación personal.	x		x		x		
Dimensión 7: Materiales.								
24	Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase.	x		x		x		
25	Relaciona el tema con la vida cotidiana o con el perfil de la carrera.	x		x		x		
26	Los materiales utilizados y recomendados (folletos, guías,...) son de mucha utilidad.	x		x		x		
Dimensión 8: Satisfacción.								
27	Estoy satisfecho con la labor de este profesor.	x		x		x		
28	El nivel de exigencia académica de la asignatura ha sido:	x		x		x		
29	¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el profesor?	x		x		x		
30	¿Te gustaría volver a cursar otra asignatura con este profesor?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Sí hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ana Lucia Villacorta Coronado **DNI: 72186606**

Especialidad del validador: **Psicóloga, especialista en trastornos de lenguaje, comunicación y dificultades en el aprendizaje.**

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

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

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

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

12 de marzo del 2023




Firma y sello del Experto Informante.

JUEZ 2
Instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	X		X		X		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	X		X		X		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	X		X		X		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	X		X		X		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	X		X		X		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	X		X		X		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X		X		X		
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	X		X		X		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	X		X		X		
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	X		X		X		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X		X		X		
12	. Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	X		X		X		
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	X		X		X		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	X		X		X		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	X		X		X		
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	X		X		X		
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	X		X		X		
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X		

21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X	
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".	X		X		X	
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	X		X		X	
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	X		X		X	
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	X		X		X	
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	X		X		X	
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	X		X		X	
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	X		X		X	
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	X		X		X	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3:		Si	No	Si	No	Si	No
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	X		X		X	
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	X		X		X	
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	X		X		X	
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	X		X		X	
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	X		X		X	
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	X		X		X	
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	X		X		X	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	X		X		X	
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	X		X		X	
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	X		X		X	
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	X		X		X	
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	X		X		X	
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".	X		X		X	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X	
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".	X		X		X	
DIMENSIÓN 4:		Si	No	Si	No	Si	No
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	X		X		X	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	X		X		X	
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		X		X	
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	X		X		X	
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	X		X		X	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X	
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	X		X		X	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	X		X		X	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	X		X		X	
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	X		X		X	
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X		X		X	
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	X		X		X	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	X		X		X	
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	X		X		X	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ...Carmen Elena Sánchez del Águila DNI:18202941
Especialidad del validador: ...Psicología Educativa

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

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

10 de marzo del 2023


Mg. Carmen Elena Sánchez del Águila
PSICÓLOGA
C.Ps. P. 10566

Instrumento 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad.								
1	Asiste regularmente a clases y si falta justifica (Manda sustituto).	X		X		X		
2	Cumple puntualmente con el horario de clases.	X		X		X		
3	Entrega a tiempo los resultados de los trabajos independientes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación.								
4	En las horas de tiempo libre o tutoría es accesible con los estudiantes.	X		X		X		
5	Si le hago una consulta me brinda atención individual a la inquietud.	X		X		X		
6	Si los datos o información brindada son incorrectos, acepta correcciones del alumno.	X		X		X		
7	Se muestra dispuesto a razonar la nota obtenida del estudiante que reclama revisión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Metodología.								
8	Domina los contenidos de la materia que imparte.	X		X		X		
9	Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso.	X		X		X		
10	Explica de forma ordenada y clara sus clases.	X		X		X		
11	Antes de empezar la clase empieza explorando y relacionando el nuevo contenido.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Motivación.								
12	Motiva constantemente la participación y diálogo en clases.	X		X		X		
13	Este profesor propicia que mi interés por la asignatura aumente.	X		X		X		
14	Desarrolla la capacidad investigativa en los estudiantes.	X		X		X		
15	Motiva a los estudiantes a asistir a clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Evaluación.								
16	La cantidad de trabajos y tareas asignadas las considero adecuadas a mi tiempo.	X		X		X		
17	El profesor es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones.	X		X		X		
18	El grado de exigencia en los exámenes se corresponde con los contenidos impartidos.	X		X		X		
19	Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.	X		X		X		
20	El docente realiza evaluaciones periódicamente de la asignatura. (trabajos, sistemáticos).	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Actitud.								
21	Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas.	X		X		X		
22	Manifiesta un trato justo e imparcial con todos los estudiantes.	X		X		X		
23	Es cuidadoso en su presentación personal.	X		X		X		
Dimensión 7: Materiales.								
24	Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase.	X		X		X		
25	Relaciona el tema con la vida cotidiana o con el perfil de la carrera.	X		X		X		
26	Los materiales utilizados y recomendados (folletos, guías,...) son de mucha utilidad.	X		X		X		
Dimensión 8: Satisfacción.								
27	Estoy satisfecho con la labor de este profesor.	X		X		X		
28	El nivel de exigencia académica de la asignatura ha sido:	X		X		X		
29	¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el profesor?	X		X		X		
30	¿Te gustaría volver a cursar otra asignatura con este profesor?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

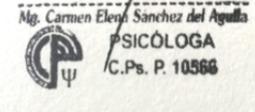
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ...Carmen Elena Sánchez del Águila DNI:18202941
Especialidad del validador:...Psicología Educativa

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

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

10 de marzo del 2023

JUEZ 3

Instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	X		X		X		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	X		X		X		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	X		X		X		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	X		X		X		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	X		X		X		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	X		X		X		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X		X		X		
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	X		X		X		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	X		X		X		
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	X		X		X		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si mismas.	X		X		X		
12	. Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	X		X		X		
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	X		X		X		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	X		X		X		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	X		X		X		
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	X		X		X		
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	X		X		X		

20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X	
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X	
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".	X		X		X	
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	X		X		X	
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	X		X		X	
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	X		X		X	
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	X		X		X	
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	X		X		X	
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	X		X		X	
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	X		X		X	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3:		Si	No	Si	No	Si	No
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	X		X		X	
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	X		X		X	
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	X		X		X	
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	X		X		X	
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	X		X		X	
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	X		X		X	
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	X		X		X	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	X		X		X	
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.	X		X		X	
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	X		X		X	
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	X		X		X	
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	X		X		X	
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".	X		X		X	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X	
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".						
DIMENSIÓN 4:		Si	No	Si	No	Si	No
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	X		X		X	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	X		X		X	
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		X		X	
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	X		X		X	
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	X		X		X	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X	
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	X		X		X	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	X		X		X	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	X		X		X	
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	X		X		X	
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X		X		X	
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	X		X		X	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	X		X		X	
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	X		X		X	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Imelda Vásquez Panduro DNI: 00821567

Especialidad del validador: Biología y Química

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN MARTÍN
CALLE ALFONSO UGALDE VERNAL

Imelda Vásquez Panduro
SUBDIRECTORA

Firma y sello del Experto Informante.

13 de m del 2023

Instrumento 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad.								
1	Asiste regularmente a clases y si falta justifica (Manda sustituto).	X		X		X		
2	Cumple puntualmente con el horario de clases.	X		X		X		
3	Entrega a tiempo los resultados de los trabajos independientes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación.								
4	En las horas de tiempo libre o tutoría es accesible con los estudiantes.	X		X		X		
5	Si le hago una consulta me brinda atención individual a la inquietud.	X		X		X		
6	Si los datos o información brindada son incorrectos, acepta correcciones del alumno.	X		X		X		
7	Se muestra dispuesto a razonar la nota obtenida del estudiante que reclama revisión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Metodología.								
8	Domina los contenidos de la materia que imparte.	X				X		
9	Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso.	X		X		X		
10	Explica de forma ordenada y clara sus clases.	X		X		X		
11	Antes de empezar la clase empieza explorando y relacionando el nuevo contenido.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Motivación.								
12	Motiva constantemente la participación y diálogo en clases.	X		X		X		
13	Este profesor propicia que mi interés por la asignatura aumente.	X		X		X		
14	Desarrolla la capacidad investigativa en los estudiantes.	X		X		X		
15	Motiva a los estudiantes a asistir a clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Evaluación.								
16	La cantidad de trabajos y tareas asignadas las considero adecuadas a mi tiempo.	X		X		X		
17	El profesor es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones.	X		X		X		
18	El grado de exigencia en los exámenes se corresponde con los contenidos impartidos.	X		X		X		
19	Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.	X		X		X		
20	El docente realiza evaluaciones periódicamente de la asignatura. (trabajos, sistemáticos).	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Actitud.								
21	Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas.	X		X		X		
22	Manifiesta un trato justo e imparcial con todos los estudiantes.	X		X		X		
23	Es cuidadoso en su presentación personal.	X		X		X		
Dimensión 7: Materiales.								
24	Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase.	X		X		X		
25	Relaciona el tema con la vida cotidiana o con el perfil de la carrera.	X		X		X		
26	Los materiales utilizados y recomendados (folletos, guías,...) son de mucha utilidad.	X		X		X		
Dimensión 8: Satisfacción.								
27	Estoy satisfecho con la labor de este profesor.	X		X		X		
28	El nivel de exigencia académica de la asignatura ha sido:	X		X		X		
29	¿Cuál es su nivel de satisfacción general con el profesor?	X		X		X		
30	¿Te gustaría volver a cursar otra asignatura con este profesor?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Imelda Vásquez Panduro

DNI: 00821567

Especialidad del validador: Biología y Química

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Marzo del 2023



Firma y sello del Experto Informante.

JUEZ 4

Instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	✓		✓		✓		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	✓		✓		✓		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	✓		✓		✓		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	✓		✓		✓		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	✓		✓		✓		
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	✓		✓		✓		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	✓		✓		✓		
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
12	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.		✓		✓	✓		No se entiende muy bien ✓
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	✓		✓		✓		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	✓		✓		✓		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2:								
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	✓		✓		✓		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	✓		✓		✓		
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	✓		✓		✓		
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	✓		✓		✓		
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	✓		✓		✓		
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".	✓		✓		✓		¿cómo es una cultura fuerte? ¿debe ser
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	✓		✓		✓		
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	✓		✓		✓		
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	✓		✓		✓		
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	✓		✓		✓		
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	✓		✓		✓		
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3:								
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	✓		✓		✓		
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	✓		✓		✓		
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	✓		✓		✓		
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	✓		✓		✓		
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	✓		✓		✓		
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes		✓		✓	✓		
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	✓		✓		✓		
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	✓		✓		✓		
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".	✓		✓		✓		
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		

45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4:		SI	No	SI	No	SI	No
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	✓		✓		✓	
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	✓		✓		✓	
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	✓		✓		✓	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	✓		✓		✓	
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	✓		✓		✓	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓	
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓	
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓	
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	✓		✓		✓	
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *González, Ramírez Jimena Julissa*

DNI: *71342087*

Especialidad del validador: *Psicóloga Clínica*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Julissa
 JIMENA JULISSA GONZÁLES RAMÍREZ
 PSICÓLOGA
 C.P.P. 39368

13.....de Marzo del 2023

Firma y sello del Experto Informante.

JUEZ 5
Instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	X		X		X		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	X		X		X		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	X		X		X		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	X		X		X		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	X		X		X		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	X		X		X		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X		X		X		
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	X		X		X		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	X		X		X		
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	X		X		X		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X		X		X		
12	. Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	X		X		X		No se entiende "banquillo"
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	X		X		X		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	X		X		X		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	X		X		X		
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	X		X		X		
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	X		X		X		

20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X	
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X	
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".	X		X		X	Describir el concepto de "Cultura"
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	X		X		X	
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	X		X		X	
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	X		X		X	
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	X		X		X	
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	X		X		X	
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	X		X		X	
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	X		X		X	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3:		Si	No	Si	No	Si	No
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	X		X		X	
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	X		X		X	
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	X		X		X	
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	X		X		X	
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	X		X		X	
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	X		X		X	
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	X		X		X	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	X		X		X	
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	X		X		X	
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	X		X		X	
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	X		X		X	
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	X		X		X	
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".	X		X		X	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X	
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".	X		X		X	
DIMENSIÓN 4:		Si	No	Si	No	Si	No
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	X		X		X	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	X		X		X	
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		X		X	
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	X		X		X	
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	X		X		X	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X	
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	X		X		X	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	X		X		X	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	X		X		X	
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	X		X		X	
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X		X		X	
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	X		X		X	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	X		X		X	
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	X		X		X	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **JOSE MIGUEL VELASQUEZ SANTIAGO** DNI 09985384

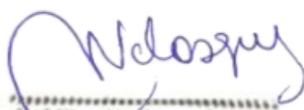
Especialidad del validador: **PSICOLOGIA CLINICA**

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

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

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

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


 José Miguel Velásquez Santiago
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 11878

Instrumento 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE OPINION PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad.								
1	Asiste regularmente a clases y si falta justifica (Manda sustituto).	X		X		X		
2	Cumple puntualmente con el horario de clases.	X		X		X		
3	Entrega a tiempo los resultados de los trabajos independientes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación.								
4	En las horas de tiempo libre o tutoría es accesible con los estudiantes.	X		X		X		
5	Si le hago una consulta me brinda atención individual a la inquietud.	X		X		X		
6	Si los datos o información brindada son incorrectos, acepta correcciones del alumno.	X		X		X		
7	Se muestra dispuesto a razonar la nota obtenida del estudiante que reclama revisión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Metodología.								
8	Domina los contenidos de la materia que imparte.	X		X		X		
9	Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso.	X		X		X		
10	Explica de forma ordenada y clara sus clases.	X		X		X		
11	Antes de empezar la clase empieza explorando y relacionando el nuevo contenido.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Motivación.								
12	Motiva constantemente la participación y diálogo en clases.	X		X		X		
13	Este profesor propicia que mi interés por la asignatura aumente.	X		X		X		
14	Desarrolla la capacidad investigativa en los estudiantes.	X		X		X		
15	Motiva a los estudiantes a asistir a clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Evaluación.								
16	La cantidad de trabajos y tareas asignadas las considero adecuadas a mi tiempo.	X		X		X		
17	El profesor es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones.	X		X		X		
18	El grado de exigencia en los exámenes se corresponde con los contenidos impartidos.	X		X		X		
19	Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.	X		X		X		
20	El docente realiza evaluaciones periódicamente de la asignatura. (trabajos, sistemáticos).	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Actitud.								
21	Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas.	X		X		X		
22	Manifiesta un trato justo e imparcial con todos los estudiantes.	X		X		X		
23	Es cuidadoso en su presentación personal.	X		X		X		
Dimensión 7: Materiales.								
24	Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase.	X		X		X		
25	Relaciona el tema con la vida cotidiana o con el perfil de la carrera.	X		X		X		
26	Los materiales utilizados y recomendados (folletos, guías...) son de mucha utilidad.	X		X		X		
Dimensión 8: Satisfacción.								
27	Estoy satisfecho con la labor de este profesor.	*+*/		X		X		
28	El nivel de exigencia académica de la asignatura ha sido:	X		X		X		
29	¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el profesor?	X		X		X		
30	¿Te gustaría volver a cursar otra asignatura con este profesor?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **JOSE MIGUEL VELASQUEZ SANTIAGO** DNI 09985384

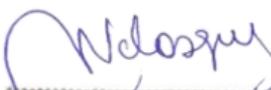
Especialidad del validador: **PSICOLOGIA CLINICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 José Miguel Velásquez Santiago
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 11878

14 de marzo del 202

ANEXO 9: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Instrumento 1

Validez por juicio de expertos

Ítem	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx ₁	Mx	CVC ₁	Pei	CVC _{1c}
Ítem 01	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 02	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 03	2	3	3	3	3	14	4,7	0,9	0,00032	0,93
Ítem 04	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 05	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 06	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 07	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 08	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 09	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 10	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 11	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 12	0	3	3	3	3	12	4,0	0,8	0,00032	0,80
Ítem 13	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 14	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 15	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 16	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Ítem 17	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 18	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 19	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 20	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 21	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 22	2	3	2	3	3	13	4,3	0,9		
Ítem 23	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 24	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 25	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 26	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 27	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 28	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 29	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 30	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 31	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 32	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 33	2	3	3	3	3	14	4,7	0,9		
Ítem 34	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 35	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 36	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 37	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 38	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 39	1	3	3	3	3	13	4,3	0,9		
Ítem 40	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 41	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		

Ítem 42	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 43	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 44	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 45	3	3	2	3	3	14	4,7	0,9		
Ítem 46	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 47	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 48	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 49	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 50	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 51	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 52	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 53	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 54	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 55	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 56	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 57	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 58	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 59	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		
Ítem 60	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0		

0,98

VALIDEZ TOTAL

Instrumento 2

Validez por juicio de expertos

Ítem	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx ₁	Mx	CVC ₁	Pei	CVC _{1c}	
Ítem 01	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 02	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 03	3	3	2	3	3	14	4,7	0,9	0,00032	0,93	
Ítem 04	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 05	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 06	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 07	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 08	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 09	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 10	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 11	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 12	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 13	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 14	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 15	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 16	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 17	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 18	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 19	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 20	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 21	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 22	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 23	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 24	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00	
Ítem 25	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 26	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 27	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 28	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 29	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
Ítem 30	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0			
										1,00	VALIDEZ TOTAL

ANEXO 10

Análisis de fiabilidad – Variable cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	60

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 01	232.20	445.958	.191	.955
Ítem 02	232.30	440.116	.616	.954
Ítem 03	232.35	441.082	.629	.954
Ítem 04	232.60	432.147	.509	.954
Ítem 05	232.55	441.418	.430	.955
Ítem 06	232.30	440.116	.616	.954
Ítem 07	232.45	437.945	.355	.955
Ítem 08	232.40	439.516	.874	.954
Ítem 09	232.40	437.726	.693	.954
Ítem 10	232.55	433.313	.684	.954
Ítem 11	232.40	435.621	.492	.954
Ítem 12	232.35	440.766	.650	.954
Ítem 13	232.45	436.155	.886	.954
Ítem 14	232.70	448.011	.081	.956
Ítem 15	233.50	419.211	.608	.954
Ítem 16	232.75	434.724	.474	.954
Ítem 17	232.65	440.029	.370	.955
Ítem 18	232.30	442.221	.493	.954
Ítem 19	233.00	428.316	.493	.955
Ítem 20	232.60	434.147	.332	.956
Ítem 21	232.40	433.305	.475	.954
Ítem 22	232.55	434.261	.565	.954
Ítem 23	232.55	435.208	.607	.954
Ítem 24	233.20	433.853	.335	.956
Ítem 25	232.55	433.313	.599	.954
Ítem 26	232.35	439.292	.747	.954
Ítem 27	232.45	437.103	.531	.954

Ítem 28	232.60	431.621	.826	.953
Ítem 29	233.00	429.158	.532	.954
Ítem 30	232.50	438.579	.630	.954
Ítem 31	232.65	435.187	.487	.954
Ítem 32	232.45	435.945	.689	.954
Ítem 33	232.50	434.579	.588	.954
Ítem 34	232.70	430.221	.536	.954
Ítem 35	232.45	436.155	.886	.954
Ítem 36	232.50	437.526	.555	.954
Ítem 37	232.75	435.145	.510	.954
Ítem 38	232.65	429.082	.689	.953
Ítem 39	233.25	429.461	.436	.955
Ítem 40	232.50	438.684	.434	.955
Ítem 41	232.30	442.642	.468	.954
Ítem 42	232.55	435.734	.586	.954
Ítem 43	232.80	437.642	.321	.955
Ítem 44	232.25	441.776	.478	.954
Ítem 45	232.50	435.632	.548	.954
Ítem 46	232.45	444.261	.699	.954
Ítem 47	232.40	437.726	.693	.954
Ítem 48	232.50	436.684	.592	.954
Ítem 49	232.55	433.313	.684	.954
Ítem 50	233.05	432.261	.452	.955
Ítem 51	232.50	435.632	.786	.954
Ítem 52	232.45	434.576	.633	.954
Ítem 53	232.40	436.463	.612	.954
Ítem 54	232.45	436.261	.494	.954
Ítem 55	232.40	437.832	.687	.954
Ítem 56	232.60	437.411	.432	.955
Ítem 57	232.45	436.155	.886	.954
Ítem 58	232.70	432.958	.460	.955
Ítem 59	232.45	437.208	.460	.954
Ítem 60	232.40	440.989	.517	.954

Análisis de fiabilidad – Variable desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	30

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 01	122.55	79.629	-.127	.897
Ítem 02	122.05	71.418	.354	.882
Ítem 03	122.35	73.503	.283	.883
Ítem 04	121.90	73.042	.580	.875
Ítem 05	122.20	70.379	.622	.873
Ítem 06	122.25	73.039	.565	.875
Ítem 07	122.20	74.589	.466	.878
Ítem 08	122.05	73.313	.558	.876
Ítem 09	122.25	74.092	.581	.876
Ítem 10	122.20	70.695	.797	.870
Ítem 11	122.25	70.408	.640	.872
Ítem 12	122.15	69.187	.542	.875
Ítem 13	122.30	75.695	.286	.881
Ítem 14	122.15	75.397	.336	.880
Ítem 15	122.00	75.789	.261	.881
Ítem 16	122.65	78.345	-.046	.892
Ítem 17	122.30	72.747	.644	.874
Ítem 18	122.40	74.147	.599	.876
Ítem 19	122.25	72.197	.663	.873
Ítem 20	122.50	71.421	.496	.876
Ítem 21	121.90	70.726	.715	.871
Ítem 22	122.25	74.934	.170	.887
Ítem 23	122.05	71.734	.619	.874
Ítem 24	122.30	72.221	.710	.873
Ítem 25	122.10	72.095	.726	.873
Ítem 26	122.25	74.197	.566	.876
Ítem 27	122.20	75.116	.396	.879
Ítem 28	122.35	74.871	.426	.878
Ítem 29	122.30	74.432	.438	.878
Ítem 30	122.40	76.463	.254	.881

ANEXO 12

Asentimiento Informado

Título de la investigación:

.....

Investigador (a) (es):

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "....."

....."

, cuyo objetivo es:

Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado), de la carrera profesional de o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

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 recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o 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) (es) (Apellidos y Nombres)
email: y Docente asesor (Apellidos y Nombres)
email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO N° 13

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Yo Pilar Saavedra Paredes Director(a) de la I.E. "Virgen de Guadalupe" Banda de Shilcayo, hago constar que las estudiantes Sarelly Steffany Macedo Arellano con N° de DNI: 72405523 y Karol Tatiana Perez Aguilar con N° de DNI: 71690661, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, han aplicado sus instrumentos ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY y CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, las fechas 15-16/05 Para su trabajo de investigación titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, BANDA DE SHILCAYO 2023".

Es todo en cuanto tengo que manifestar, expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de ustedes.

Tarapoto, 11 de MAYO de 2023

 
Firma y sello
N° DNI: 01115939

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Yo Johnny Murrieta Alva Director(a) de la I.E.
"0523 - LUCADAM" Banda de Shilcayo, hago constar que las
estudiantes Sarelly Steffany Macedo Arellano con N° de DNI: 72405523 y Karol
Tatiana Perez Aguilar con N° de DNI: 71690661, estudiantes de la Universidad
Cesar Vallejo, han aplicado sus instrumentos ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL
DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY y CUESTIONARIO DE
OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, las fechas
1. y 11-05 Para su trabajo de investigación titulado "CULTURA
ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS, BANDA DE SHILCAYO 2023".

Es todo en cuanto tengo que manifestar, expresando mi sentimiento de respeto
y consideración me despido de ustedes.

Tarapoto, 12 de Mayo de 2023



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN
I.E. N° 0523 "LUCADAM"

Johnny Murrieta Alva
Prof. Johnny Murrieta Alva
DIRECTOR

Firma y sello

N° DNI: 41607909

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Yo Fredy Hidalgo Satalaya Director(a) de la I.E
" CADELA " Banda de Shilcayo, hago constar que las
estudiantes Sarely Steffany Macedo Arellano con N° de DNI: 72405523 y Karol
Tatiana Perez Aguilar con N° de DNI: 71690661, estudiantes de la Universidad
Cesar Vallejo, han aplicado sus instrumentos ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL
DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY y CUESTIONARIO DE
OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, las fechas
11.7.12.03 Para su trabajo de investigación titulado "CULTURA
ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS, BANDA DE SHILCAYO 2023".

Es todo en cuanto tengo que manifestar, expresando mi sentimiento de respeto
y consideración me despido de ustedes.

Tarapoto, ...11 de mayo.....de 2023



Firma y sello

N° DNI: 01121505

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Yo Nancy Cotrina Trigozo Director(a) de la I.E "0094-Shilcayo" Banda de Shilcayo, hago constar que las estudiantes Sarelly Steffany Macedo Arellano con N° de DNI: 72405523 y Karol Tatiana Perez Aguilar con N° de DNI: 71690661, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, han aplicado sus instrumentos ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY y CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, las fechas 10 y 11/05/23 Para su trabajo de investigación titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, BANDA DE SHILCAYO 2023".

Es todo en cuanto tengo que manifestar, expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de ustedes.

Tarapoto, 18 de mayo de 2023


GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD GESTORA EDUCATIVA SAN MARTÍN
I. E. N° 0094 - SHILCAYO
.....
Mg. Nancy Cotrina Trigozo
DIRECTORA
Firma y sello
N° DNI: 00949317

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Yo Carlos Enrique Bracamonte G Director(a) de la I.E
".....1360....." Banda de Shilcayo, hago constar que las
estudiantes Sarelly Steffany Macedo Arellano con N° de DNI: 72405523 y Karol
Tatiana Perez Aguilar con N° de DNI: 71690661, estudiantes de la Universidad
Cesar Vallejo, han aplicado sus instrumentos ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL DEL
DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY y CUESTIONARIO DE
OPINIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, las fechas
24 y 25 -05 Para su trabajo de investigación titulado "CULTURA
ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS, BANDA DE SHILCAYO 2023".

Es todo en cuanto tengo que manifestar, expresando mi sentimiento de respeto
y consideración me despido de ustedes.

Tarapoto, 26 de Huyo de 2023



Firma y sello
N° DNI:

ANEXO N° 14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN

Señora:
Pilar Saavedra Paredes
Directora de la I.E VIRGEN DE GUADALUPE
Presente. -

Yo **SARELLY STEFFANY MACEDO ARELLANO** identificada con DNI N°72405523, con domicilio en Jirón Leoncio Prado 1732 y **KAROL TATIANA PEREZ AGUILAR**, identificada con DNI N° 71690661, con domicilio en Jirón Huáscar 359 Tarapoto, estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología. Ante usted nos presentamos y exponemos:

Que actualmente estamos realizando un trabajo de investigación para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la Universidad César Vallejo, acudimos a su despacho para solicitar permiso para realizar nuestra investigación titulada: "**Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023**"; la cual nos servirá para obtener el grado de licenciado. Con la autorización podremos aplicar una encuesta virtual anónima a los colaboradores sobre las dos variables en estudio, cuyos resultados se publicarán en el repositorio de la Universidad César Vallejo y en una revista internacional de manera general, sin mencionar el nombre de ningún trabajador. Por ello adjunto el documento para ser firmado lo que acreditará la autorización.

Por lo expuesto, rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Tarapoto, 12 de Julio del 2023.

Atentamente,

MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY

DNI N° 72405523
Celular: 975705032

KAROL TATIANA PÉREZ AGUILAR

DNI N°71690661
Celular: 996500417



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20526618972
I.E Virgen de Guadalupe	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Pilar Saavedra Paredes	DNI: 01115939

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023	
Nombre del Programa Académico: Escuela de psicología	
Autoras: Nombres y Apellidos Sarely Steffany Macedo Arellano Karol Tatiana Perez Aguilar	DNI: 72405523 71690661

En caso de autorizarse, somos conscientes que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 12 de julio del 2023



Firma: _____

(Pilar Saavedra Paredes)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN

Señor:
Jhony Murrieta Alva
Director de la I.E LUCADAR
Presente. -

Yo **SARELLY STEFFANY MACEDO ARELLANO** identificada con DNI N°72405523, con domicilio en Jirón Leoncio Prado 1732 y **KAROL TATIANA PEREZ AGUILAR**, identificada con DNI N° 71690661, con domicilio en Jirón Huáscar 359 Tarapoto, estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología. Ante usted nos presentamos y exponemos:

Que actualmente estamos realizando un trabajo de investigación para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la Universidad César Vallejo, acudimos a su despacho para solicitar permiso para realizar nuestra investigación titulada: "**Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023**"; la cual nos servirá para obtener el grado de licenciado. Con la autorización podremos aplicar una encuesta virtual anónima a los colaboradores sobre las dos variables en estudio, cuyos resultados se publicarán en el repositorio de la Universidad César Vallejo y en una revista internacional de manera general, sin mencionar el nombre de ningún trabajador. Por ello adjunto el documento para ser firmado lo que acreditará la autorización.

Por lo expuesto, rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Tarapoto, 12 de julio del 2023.

Atentamente,

MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY

DNI N° 72405523
Celular: 975705032

KAROL TATIANA PÉREZ AGUILAR

DNI N°71690661
Celular: 996500417



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20450105385
I.E LUCADAR	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Jhony Murrieta Alva	DNI: 41607909

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023	
Nombre del Programa Académico: Escuela de psicología	
Autoras: Nombres y Apellidos Sarely Steffany Macedo Arellano Karol Tatiana Perez Aguilar	DNI: 72405523 71690661

En caso de autorizarse, somos conscientes que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 12 de julio del 2023



Firma: _____

(Jhony Murrieta Alva)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN

Señor:
Fredy Hidalgo Satalaya
Director de la I.E CADELA
Presente. -

Yo **SARELLY STEFFANY MACEDO ARELLANO** identificada con DNI N°72405523, con domicilio en Jirón Leoncio Prado 1732 y **KAROL TATIANA PEREZ AGUILAR**, identificada con DNI N° 71690661, con domicilio en Jirón Huáscar 359 Tarapoto, estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología. Ante usted nos presentamos y exponemos:

Que actualmente estamos realizando un trabajo de investigación para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la Universidad César Vallejo, acudimos a su despacho para solicitar permiso para realizar nuestra investigación titulada: "**Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023**"; la cual nos servirá para obtener el grado de licenciado. Con la autorización podremos aplicar una encuesta virtual anónima a los colaboradores sobre las dos variables en estudio, cuyos resultados se publicarán en el repositorio de la Universidad César Vallejo y en una revista internacional de manera general, sin mencionar el nombre de ningún trabajador. Por ello adjunto el documento para ser firmado lo que acreditará la autorización.

Por lo expuesto, rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Tarapoto, 12 de Julio del 2023.

Atentamente,

MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY

DNI N° 72405523
Celular: 975705032

KAROL TATIANA PÉREZ AGUILAR

DNI N°71690661
Celular: 996500417



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20446840712
I.E CADELA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Fredy Hidalgo Satalaya	DNI: 01121505

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela de psicología	
Autoras: Nombres y Apellidos	DNI:
Sarely Steffany Macedo Arellano	72405523
Karol Tatiana Perez Aguilar	71690661

En caso de autorizarse, somos conscientes que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 12 de julio del 2023

Firma: 
(Fredy Hidalgo Satalaya)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN**

Señora:
Nancy Cotrina Trigozo
Directora de la I.E 0094-Shilcayo
Presente. -

Yo **SARELLY STEFFANY MACEDO ARELLANO** identificada con DNI N°72405523, con domicilio en Jirón Leoncio Prado 1732 y **KAROL TATIANA PEREZ AGUILAR**, identificada con DNI N° 71690661, con domicilio en Jirón Huáscar 359 Tarapoto, estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología. Ante usted nos presentamos y exponemos:

Que actualmente estamos realizando un trabajo de investigación para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la Universidad César Vallejo, acudimos a su despacho para solicitar permiso para realizar nuestra investigación titulada: "**Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023**"; la cual nos servirá para obtener el grado de licenciado. Con la autorización podremos aplicar una encuesta virtual anónima a los colaboradores sobre las dos variables en estudio, cuyos resultados se publicarán en el repositorio de la Universidad César Vallejo y en una revista internacional de manera general, sin mencionar el nombre de ningún trabajador. Por ello adjunto el documento para ser firmado lo que acreditará la autorización.

Por lo expuesto, rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Tarapoto, 12 de julio del 2023.

Atentamente,

MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY

DNI N° 72405523
Celular: 975705032

KAROL TATIANA PÉREZ AGUILAR

DNI N°71690661
Celular: 996500417



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20493845218
I.E 0094-SHILCAYO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Nancy Cotrina Trigozo	DNI: 00949317

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela de psicología	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Sareilly Steffany Macedo Arellano	72405523
Karol Tatiana Perez Aguilar	71690661

En caso de autorizarse, somos conscientes que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 12 de julio del 2023

Firma:



REGISTRADO EN EL REGISTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES A.E. Nº 0094-SHILCAYO

(Nancy Cotrina Trigozo)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN**

Señor:
Carlos Bracamonte Gonzales
Director de la I.E 1360 SATÉLITE
Presente.-

Yo **SARELLY STEFFANY MACEDO ARELLANO** identificada con DNI N°72405523, con domicilio en Jirón Leoncio Prado 1732 y **KAROL TATIANA PEREZ AGUILAR**, identificada con DNI N° 71690661, con domicilio en Jirón Huáscar 359 Tarapoto, estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología. Ante usted nos presentamos y exponemos:

Que actualmente estamos realizando un trabajo de investigación para obtener el título profesional de licenciado en psicología en la Universidad César Vallejo, acudimos a su despacho para solicitar permiso para realizar nuestra investigación titulada: "**Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023**"; la cual nos servirá para obtener el grado de licenciado. Con la autorización podremos aplicar una encuesta virtual anónima a los colaboradores sobre las dos variables en estudio, cuyos resultados se publicarán en el repositorio de la Universidad César Vallejo y en una revista internacional de manera general, sin mencionar el nombre de ningún trabajador. Por ello adjunto el documento para ser firmado lo que acreditará la autorización.

Por lo expuesto, rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Tarapoto, 12 de Julio del 2023.

Atentamente,

MACEDO ARELLANO SARELLY STEFFANY

DNI N° 72405523
Celular: 975705032

KAROL TATIANA PÉREZ AGUILAR

DNI N°71690661
Celular: 996500417

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20141418557
I.E 1360 SATÉLITE	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Carlos Enrique Bracamonte Gonzáles	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Banda de Shilcayo 2023	
Nombre del Programa Académico: Escuela de psicología	
Autor: Nombres y Apellidos Sarely Steffany Macedo Arellano Karol Tatiana Perez Aguilar	DNI: 72405523 71690661

En caso de autorizarse, somos conscientes que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 12 de julio del 2023

Firma: 
(Carlos Enrique Bracamonte Gonzales)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.