



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional en la práctica pedagógica de los
docentes de la Institución Educativa Estados Unidos –
Comas - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Bacilio León Eufrazio Vicente

ASESOR:

Dra. Yolanda Soria Pérez

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado

Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

.....
Presidente

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

.....
Secretaria

.....
Dra. Yolanda Soria Pérez
Vocal

Dedicatoria

A mi esposa y mis hijos por su amor y
comprensión

Agradecimientos

Agradezco especialmente al Rector fundador de la Universidad Cesar Vallejo por su gran aporte a la educación peruana, por su programa de Pos grado que nos permite capacitarnos permanentemente y así brindar una educación de calidad a nuestros estudiantes.

También agradezco a nuestro asesor Dr. Yolanda Soria Pérez quien nos ha guiado con su vasta experiencia profesional para el desarrollo de la presente tesis.

El apoyo de los maestros que nos han facilitado durante nuestra maestría.

Es importante el agradecimiento a las diferentes universidades e instituciones que nos han brindado su apoyo para concluir el trabajo de investigación.

Declaración de Autoría

Yo, **Bacilio León Eufrazio Vicente**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión y docencia de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017” presentada, en 97 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de setiembre del 2017

Firma

DNI:

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017”, que tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de post. En el capítulo I presenta los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, en el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y VIII los anexos que respaldan la investigación.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

El autor

Índice

	Pag.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Antecedentes internacionales	15
1.1.2 Antecedentes nacionales	17
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística	19
1.2.1 Bases teóricas de la cultura organizacional	19
1.3 Justificación	35
1.3.1 Justificación teórica	35
1.3.2 Justificación práctica	35
1.3.3 Justificación metodológica	36
1.4 Problema	36
1.4.1 Problema general	37
1.4.2 Problemas específicos	37
1.5 Objetivos	38
1.5.1 Objetivo general	38
1.5.2 Objetivos específicos	38
1.6 Hipótesis	38
1.6.1 Hipótesis general	38
1.6.2 Hipótesis específicas	39

II. Marco metodológico	
2.1. Variables	41
2.1.1. Definición conceptual	41
2.2 Operacionalización de las variables	41
1.3 Metodología	43
1.4 Tipos de estudio	44
1.5 Diseño de estudio	44
1.6 Población, muestra y muestreo	45
1.6.1 Muestra.	45
1.6.2 Muestreo.	45
1.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
1.7.1 Instrumentos.	46
III. Resultados	
3.1. Resultados	51
3.1.1. Descripción de resultados	51
3.1.2. Prueba de hipótesis	60
IV. Discusión	69
V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	75
VI. Referencias	77
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	82
Anexo 2. Instrumentos	84
Anexo 3. Base de datos	89
Anexo 4. Validez de instrumentos	93

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional	42
Tabla 2. Matriz operacional de la variable práctica pedagógica	43
Tabla 3. Baremos de la cultura organizacional	47
Tabla 4. Baremos de la práctica pedagógica	48
Tabla 5. Resultados de la validez de instrumentos	48
Tabla 6. Resultados de la confiabilidad por Alfa de Cronbach	49
Tabla 7. Cultura organizacional en frecuencias y porcentajes	51
Tabla 8. Cultura organizacional en su dimensión involucramiento en frecuencias y porcentajes	52
Tabla 9. Cultura organizacional en su dimensión consistencia en frecuencias y porcentajes	53
Tabla 10. Cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad en frecuencias y porcentajes	54
Tabla 11. Cultura organizacional en su dimensión misión en frecuencias y porcentajes	55
Tabla 12. Práctica pedagógica en frecuencias y porcentajes	56
Tabla 13. Uso del tiempo pedagógico en frecuencias y porcentajes	57
Tabla 14. Uso de las herramientas pedagógicas en frecuencias y porcentajes	58
Tabla 15. Uso de recursos y materiales educativos en frecuencias y porcentajes	59
Tabla 16. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	60
Tabla 17. Bondad de ajuste de la hipótesis general	61
Tabla 18. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	61
Tabla 19. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1	62
Tabla 20. Bondad de ajuste de la hipótesis específica 1	62
Tabla 21. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	63
Tabla 22. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2	63
Tabla 23. Bondad de ajuste de la hipótesis específica 2	64
Tabla 24. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	64
Tabla 25. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3	65

Tabla 26. Bondad de ajuste de la hipótesis específica 3	65
Tabla 27. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	66
Tabla 28. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4	67
Tabla 29. Bondad de ajuste de la hipótesis específica 4	67
Tabla 30. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	67

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de cultura organizacional	25
Figura 2. Clasificación de las herramientas pedagógicas	32
Figura 3. Indicadores y expectativas del avance pedagógico mediante el uso de las fichas de monitoreo	33
Figura 4. Cultura organizacional en porcentajes	51
Figura 5. Involucramiento de la cultura organizacional en porcentajes	52
Figura 6. Consistencia de la cultura organizacional en porcentajes	53
Figura 7. Adaptabilidad de la cultura organizacional en porcentajes	54
Figura 8. Misión de la cultura organizacional en porcentajes	55
Figura 9. Práctica pedagógica en porcentajes	56
Figura 10. Uso del tiempo de la práctica pedagógica en porcentajes	57
Figura 11. Uso de las herramientas pedagógicas de la práctica pedagógica en porcentajes	58
Figura 12. Uso de recursos y materiales educativos de la práctica pedagógica en porcentajes	59

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la influencia de la cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017

Fue desarrollado como una investigación básica de nivel descriptivo y explicativo, bajo el enfoque cuantitativo habiéndose utilizado la estadística para la contrastación de hipótesis, siguió el proceso del método hipotético deductivo y diseño no experimental y corte transversal. La población y muestra fue de tipo censal por la facilidad que se tuvo en el acceso a todos y estuvo conformado por 84 docentes de la Institución Educativa Estados Unidos de Comas. Para la recolección de la datos respecto a las dos variables de estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de cultura organizacional adaptado de Denison y una ficha de observación para la práctica pedagógica del Minedu con respuestas tipo Likert.

Los resultados mediante la prueba de regresión logística determino que la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017, siendo $p < 0,05$ y Nagelkerke de 0,179.

Palabras clave: Cultura organizacional, práctica pedagógica.

Abstract

The present research had as objective To determine the influence of the organizational culture in the pedagogical practice of the teachers of the Educational Institution United States - Comas – 2017

It was developed as a basic research of descriptive and correlational level, under the quantitative approach, using statistics for hypothesis testing, followed the process of hypothetical deductive method and non-experimental design and cross-section. The population and sample was of census type by the facility that had in the access to all and was conformed by 84 teachers of the Educational Institution United States of Comas. To collect the data regarding the two study variables, the survey was used as a technique and as an instrument an organizational culture questionnaire adapted from Denison and an observation record for the Minedu pedagogical practice with likert responses.

The results by means of the logistic regression test determined that organizational culture influences significantly the pedagogical practice of teachers of the United States Educational Institution - Comas - 2017, being $p < 0.05$ and Nagelkerke of .179.

Key words: Organizational culture, pedagogical practice.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

En la ciudad de Guayaquil, Falcones (2014) en su tesis denominado Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador para optar el título de licenciado en Psicología. El objetivo general de investigación fue Determinar el tipo de Cultura Organizacional predominante en la Unidad de Negocio Supply Chain de la compañía Nestle. El trabajo fue de tipo descriptivo, diseño no experimental de tipo transversal contando con una población de 30 colaboradores de las diferentes áreas de la compañía Nestlé, los cuales respondieron a un cuestionario tipo Likert elaborado por Hay Group especialmente para la compañía Nestlé cuya denominación es 'Nestlé y yo'. En los resultados manifiesta lo siguiente: (a) De los resultados se aprecia que el 97% sostiene que los compromisos de la compañía es un elemento predominante, seguido por el alineamiento de la cultura con 95% y empoderamiento, compromiso y liderazgo en equipo según el 90% de encuestados.

Rosales (2012) presentó su trabajo titulado *Análisis de la cultura institucional en las prácticas pedagógicas de los docentes, desde los criterios de los directores, docentes, estudiantes y padres de familia*. El objetivo de investigación fue identificar el nivel de influencia de los elementos de la cultura institucional de los centros de educación básica, en sus prácticas pedagógicas de sus docentes, desde los criterios de los directores, docentes, estudiantes y padres de familia. En el aspecto metodológico desarrolló el trabajo bajo el enfoque mixto donde aplicó técnicas de entrevista y encuesta a 36 sujetos entre docentes, estudiantes y padres de familia. En los resultados resalta: (a) según los resultados de la encuesta los docentes tienen la creencia y ritual de colocarles una etiqueta a los estudiantes de malo, regular y bueno, (b) Otro ritual como elemento de la cultura institucional son de tipo cívico y social que prevalece en el día de la independencia, y (c) Los sujetos parte del estudio manifestaron que los rituales y las creencias influyen en la práctica pedagógica.

Calderón (2013) presentó la tesis: *La cultura organizacional en la estabilidad laboral*, entre los objetivos se planteó uno general y fue Determinar la influencia de

la cultura organizacional en la estabilidad laboral. En el aspecto metodológico desarrolló el diseño descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por 26 sujetos que representa al 100% los cuales marcaron sus respuestas en un instrumento tipo Likert con alternativas de respuesta de muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo. En los resultados demuestra que: (a) el 54% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo con la visión y misión de la organización, (b) el 71% de los trabajadores sostiene estar en desacuerdo con la comunicación interna existente en la organización, (c) el 58% manifiesta que los jefes no manifiesta una comunicación con los demás, y (d) la cultura organizacional es un factor indispensable para la estabilidad laboral siendo 0,001 menor al error muestral de 5%.

Menchú (2013) en su tesis: *Currículum nacional base y la práctica docente*, siendo el objetivo general Establecer la operativización del currículum Nacional Base en la práctica docente. El diseño seguido fue descriptivo y correlacional; la población de estudio estuvo conformada por 80 estudiantes del tercero básico, 22 docentes, de los cuales se extrajeron una muestra de 66 estudiantes y 17 docentes que hacen un total de 83 sujetos; las técnicas de recolección de datos fueron administrados mediante la encuesta y observación y para el proceso estadístico utilizó la prueba de fiabilidad y significación. Arribó a los siguientes resultados: (a) respecto a las relaciones humanas de la práctica docente el 30% sostiene que los docentes se dirigen con respeto a los estudiantes y ninguno manifiesta como importante la atención personal de los estudiantes, (b) respecto a las actividades ninguno de los encuestados manifiestan que los docentes hagan actividad de cierre y el 28% manifiesta que el docente tiene un dominio del grupo, (c) respecto a la metodología el 13% sostienen que el docente propicia diálogo y discusión de los problemas, mientras que el 26% sostiene que facilita la construcción del conocimiento, y (d) respecto a la evaluación, el 6% de encuestados sostiene que realiza diagnóstico de evaluación y el 29% indica que el docente realiza una evaluación de cierre.

Islas (2009) en su trabajo de investigación denominado *Percepción de las prácticas docentes en educación superior tecnológica y su relación con el rendimiento y la satisfacción académicas*. Planteó entre sus objetivos de

investigación el Describir la relación existente entre las conductas docentes percibidas por los estudiantes y la percepción del rendimiento, motivación y satisfacción, a través del desarrollo de los cursos. Fue desarrollado bajo el método cuantitativo, básicamente de tipo descriptivo; elaboró un instrumento de siete dimensiones que cumplieron con validez de contenido por expertos y confiabilidad por análisis factorial. En los resultados se observa: (a) existe evidencias de que la práctica docente está fuertemente en la interacción y los sistemas de evaluación según media de 4,07 y 4,08, (b) en cuanto al contenido del curso los estudiantes sostienen que son de su interés con una media de 3,73, (c) La motivación no presenta correlación significativa con las conductas de práctica docente, y (e) existe correlación entre la satisfacción y las conductas de la práctica docente.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) presentaron un artículo científico titulado *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria* en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, consideraron su investigación de tipo aplicada con diseño descriptivo y correlacional, la población estuvo conformado por todos los docentes que equivale a 60. En los resultados se aprecia que: (a) la cultura organizacional tiene una media de 60.03 con una desviación típica de 11,72, (b) la cultura organizacional tiene una correlación de 0,545 el cual es considerado una correlación positiva y regular, (c) la correlación más alta se muestra para los docentes del departamento académico de Producción y Gestión Industrial con 0,741, y (d) los valores de la cultura organizacional tienen una media de 17.55 con una desviación típica de 3,92.

Yábar (2013) en su tesis *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. En el aspecto metodológico fue considerado según el tipo de conocimiento como cuantitativa, de diseño descriptivo corelacional causal, por la cantidad de variables es bivariada, por el tiempo de recolección de datos fue transversal; la población y muestra estuvo conformado por 44 docentes de los niveles inicial, primaria y

secundaria de la Institución Educativa “Santa Isabel de Hungría”; para la recolección de datos utilizó un cuestionario de 58 ítems para la práctica pedagógica el cual pasó por juicio de tres expertos y confiabilidad por Alfa de Crombach de 0,922. En los hallazgos muestra: (a) existe correlación entre la gestión educativa y práctica pedagógica según $r = 0,751$, siendo $p=0,000$, (b) en las dimensiones de la práctica docente se aprecia que: el 67,5% muy buena a la dimensión personal, el 57,5% como muy buena a la dimensión institucional y lo mismo en la dimensión interpersonal, el 67,5% como muy buena a la dimensión didáctica y el 72,5% como muy buena a la dimensión valoral, y (c) en conclusión la práctica docente en la I. E. Santa Isabel de Hungría es de nivel muy buena según la mayoría de encuestados.

Morocho (2012) presentó el trabajo de investigación titulado *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria red N° 7 Callao* para optar el grado académico de Maestro en educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo principal fue Determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 de la región Callao. Asumió el tipo de investigación como descriptivo, siendo el diseño correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por docentes de nueve instituciones que hacen un total de 184 docentes siendo igual a la muestra de estudio con muestreo no probabilístico; la confiabilidad fue determinado por Alfa de Crombach con 0,875, siendo de alta confiabilidad y la validez fue determinado por construcción mediante la matriz de correlación con nivel alto de significancia. Arribó a la conclusión: (a) Los niveles de cultura organizacional es aceptable y alta según el 47,8%, solo el 1,6% considera como muy alta, y el 2,7% como muy baja, y (b) la prueba de correlación determinó que existe una correlación entre la cultura organizacional y clima organizacional según $r = 0,709$ con nivel de significación de 0,00.

Curay (2016) en su trabajo de grado denominado *La cultura organizacional en los directivos / jerárquicos docentes y administrativos del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana, año 2015*, con la finalidad de Determinar las características principales de la cultura organizacional que poseen los directivos/jerárquicos, docentes y administrativos del IESPP “HVEG” de Sullana,

año 2015. En el aspecto metodológico fue considerado como cuantitativo, de diseño no experimental transeccional y nivel descriptivo; la población y muestra de estudio estuvo compuesta por nueve directivos, 19 docentes y 11 administrativos que hacen un total de 39 sujetos los cuales informaron sobre la cultura organizacional mediante la encuesta. En los resultados obtuvo: (a) respecto a la implicación los directivos tienen una implicancia alta según el 77,8%, los docentes también de nivel alta de acuerdo al 57,9% y los administrativos también en nivel alto para el 66,6%, (b) respecto a la consistencia de los trabajadores los directivos tienen una implicancia alta según el 66,7%, los docentes también de nivel alta de acuerdo al 42,1% y los administrativos también en nivel alto para el 54,5%, (c) respecto a la adaptabilidad de la cultura organizacional los directivos tienen una implicancia alta según el 77,8%, los docentes también de nivel alta de acuerdo al 52,6% y los administrativos también en nivel alto para el 81,8% y (d) respecto a la misión los directivos tienen una implicancia alta según el 77,8%, los docentes también de nivel alta de acuerdo al 63,2% y los administrativos también en nivel alto para el 63,6%.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística

1.2.1 Bases teóricas de la cultura organizacional

Schein (1984) citado por Gómez (2013)

La cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y, que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas. (p. 69).

Para Jaques (1992) la cultura organizacional es la manera tradicional o habitual de pensar, decir y hacer las cosas, que comparten los miembros de una organización educativa, y que los nuevos miembros tienen que aprender o al menos aceptar parcialmente, con la finalidad de que sus servicios sean aceptados y cumplan los objetivos de la organización.

Por su parte Chiavenato (2002) sostuvo que la cultura organizacional representa las normas informales que no escritas en ningún tipo de documento institucional pero que orientan el comportamiento de cada uno de los miembros de la organización dirigiendo sus acciones hacia el logro de los objetivos o metas trazadas por la organización.

En otras palabras, es la forma de vida propia que cada organización desarrolla en sus elementos o miembros. La cultura va experimentando alteraciones en el transcurso del tiempo, dependiendo en gran medida de las condiciones externas e internas. Las organizaciones exitosas logran innovar constantemente su cultura manteniendo la integridad y personalidad que los caracteriza, mientras que otras organizaciones permanecen con su cultura sujeto a patrones caducos y pasados de moda.

También se considera que la cultura organizacional o institucional está estrechamente ligada a los resultados que tiene una organización, desde ese punto de vista el cambio y la innovación que hoy en día es permanente se explica desde la siguiente concepción de Gómez & Bray (2012) citado por Curay (2016):

... la teoría económica ha buscado explicaciones al crecimiento por medio de la acumulación de capital y variables como el ahorro, la productividad del capital y la financiación...pero, la innovación es un factor muy importante en el crecimiento, la misma que "...está vinculada con las distintas capacidades de adaptación a los cambios estructurales. Tales capacidades no son puramente tecnológicas sino también institucionales y sociales. (p. 25).

Elementos de la cultura organizacional

Según Freitas (1991) los elementos de la cultura son: valores, ritos y ceremonias, historias y mitos, héroes, normas y comunicación que a continuación se desarrolla:

Valores organizacionales:

“Los valores constituyen un sistema normativo y racionalizado de preferencias, que influyen en la elección de ciertos cursos de acción o de resultados en la organización” (Beyer, 1986; Pant y Lachman, 1998) citado por Unesco (2002, p. 26)

Felcman (2007) sostiene que los valores de una organización es la certeza que tienen los miembros de una organización en cuanto a preferencia de cierto estado de cosas por encima de otros como puede ser la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc., aspectos característicos de la organización o entidad).

Por su parte García y Dolan (1997) consideran que los valores identifican las primacías claves para que la organización subsista y prospere en el tiempo, minusvalorando así el gasto de recursos financieros, energía y tiempo, que generalmente surgen cuando existe decisiones y operaciones que sirven a intereses alejados de lo primordial para el buen funcionamiento de la organización

Cuando los valores organizacionales están claros y totalmente entendidos por cada uno de los miembros de la organización, y además cuando cada miembro de la organización los incorpora a su propio sistema de valores como tal, la productividad y el desempeño laboral y organizacional aumentan notablemente, lográndose los objetivos organizacionales.

Los valores en el contexto educativo

Las instituciones educativas en el Perú, en los últimos años han tenido que irse adecuando a los nuevos cambios y desafíos de las políticas educativas. En ese contexto los valores de las instituciones educativas han ido modificándose dado que estos guardan una estrecha relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales. En ese sentido Schlemenson (1990) manifiesta que “Las organizaciones se encuentran expuestas al riesgo de la pérdida de la identidad. Sometidas a la presión del contexto, y para adaptarse a él se ven obligadas a cambiar abruptamente de enfoques, dado que los existentes ya no se adecuan a la realidad vigente” p.176).

Los valores de las organizaciones educativas pueden ser atractivos y no también para los actores educativos, en ese sentido Gareth (2008) sostiene “las personas se pueden sentir atraídas por una organización cuyos valores son similares a los suyos, de igual manera, las organizaciones eligen a quienes comparten sus valores” (p.187), pero en caso contrario, estos valores que son atractivos para algunos actores pueden ser rechazados por otros, los cuales buscan y emigran a otras instituciones educativas donde sienten que existe más arraigo de

sus valores; en el caso específico de las instituciones públicas del Perú en educación básica, se puede ver que hay muchos docentes y trabajadores administrativos que antes de ingresar o pertenecer a una institución averiguan las costumbres y valores como vida práctica institucional.

Así mismo los valores institucionales se caracterizan porque dan identidad a los actores educativos (directivos, docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia); también orientan el comportamiento institucional, señalando el estilo de vida institucional, indicando las rutas a seguir en cumplimiento de las metas; así mismo orienta las relaciones sociales entre los miembros de la comunidad educativa facilitando la integración a la vida institucional; otra característica es que los valores promueven la realización humana, en este caso permiten que cada actor educativo sienta la necesidad de estar en permanente desarrollo personal y profesional.

Ritos y ceremonias en las organizaciones

Según Freitas (1991) los ritos, rituales y ceremonias son actividades planificadas que poseen objetivos específicos direccionados, pudiendo ser estos de integración, de valorización y reconocimiento al buen desempeño, explicando los comportamientos no aceptables, etc. También es considerado como senda para aclarar lo que se valoriza y lo que no se valoriza en la entidad. Según el autor los ritos más comunes son:

Ritos de pasaje, referidos a aquellos que se utilizan en el contrato como puede ser el traslado de cargos, siendo el objetivo minimizar la ansiedad frente al nuevo rol asumido restableciendo las relaciones sociales presentes.

Ritos de degradación, situaciones donde se realiza una denuncia pública de las fallas o errores cometidos sea mediante retiros o denuncias, siendo el objetivo manifestar los límites y las reglas que deben ser seguidas.

Ritos de refuerzo, donde se valoriza y felicita los resultados positivos y esperados, con el objetivo de motivar aptitudes similares y reconocer el buen desempeño del colaborador.

Ritos de renovación, con el objeto de un buen funcionamiento de la organización y comunicar que 'se está haciendo algo con los problemas', y como una forma de dar atención a un problema específico, omitiendo los demás.

Ritos de reducción de conflictos, tratando de restablecer el equilibrio entre las relaciones conflictivas existentes, y también una forma de esquivar la atención de otro tipo de problemas.

Ritos de integración, muy común en diferentes actividades escolares u otras fechas cívicas importantes, donde se motiva la expresión de emociones y sentimientos visando sostener a las personas comprometidas con la organización.

Historias y mitos

Freitas (1991) las historias institucionales son narrativas que se repiten dentro de la organización teniendo como línea base sucesos reales. El contenido de las historias presenta aspectos considerables de la cultura, en el sentido de que fortalecen como guía a los novatos respecto a los comportamientos esperados y también de la reacción que tendrá la organización ante tales hechos; son ejemplos claros que contiene la filosofía de la organización. Las historias se caracterizan por ser concretas porque estas detallan situaciones de personas y acciones específicas, describiendo sobre la época y el lugar en que ocurrieron los hechos, siendo de conocimiento común entre todos los miembros de la organización.

Héroes

Para Freitas (1991) el héroe es la representación de la persona perfecta, emprendedora, con intuición, visión, etc. Los héroes estampan en gran medida sus características a las características de la organización. Los héroes innatos son aquellas personas que de alguna manera, precisaron o cambiaron el rumbo de la organización, mientras que los héroes creados son aquellas personas que subyugaron desafíos planteados dentro de la organización y recibieron por la cual recibieron distinción por su éxito, como por ejemplo, el trabajador del año, el administrador del mes, campeón en ciencias, etc. La influencia que tiene de los primeros tipos de héroes es mucho más sólida, duradera y profunda en el tiempo.

Normas

Las normas no siempre se presentan de manera escrita, pero estas fluyen a través de la organización definiendo los comportamientos que son posibles y las que no lo son. Son conocidos como “leyes internas” que deben ser orientadas. Las normas son definidas teniendo como base los elementos culturales y también su transmisión (de la cultura que tiene la organización) se da a través de las mismas.

Comunicación

El proceso de transmisión de la cultura de generación en generación se presenta mediante la comunicación y puede darse mediante los diferentes tipos de comunicación desde lo formal e informal, verbal o no verbal utilizando los diferentes medios y canales de comunicación

Fleury (1989) citado por Dino de Navarro (2011) al respecto menciona:

La comunicación es necesaria en la creación de la cultura bien como en su transmisión y consolidación, siendo dada atención de forma significativa en los modelos más modernos de gestión organizacional a través de los programas “puerta abierta”. Estos sistemas mejoran la comunicación en los dos sentidos pues al mismo tiempo en que es un medio donde el funcionario recibe más informaciones, también ofrece sus opiniones, sugerencias y aun sus reivindicaciones. (p. 10)

Dimensiones de la cultura organizacional según Denison

De acuerdo al modelo desarrollado por Denison (2000) la cultura en las organizaciones abarca cuatro grandes campos internos con los elementos propios de la organización y externos donde intervienen elementos no propios pero que si interactúan con la organización como pueden ser las políticas, los cambios, etc. En el presente estudio se asume como dimensiones de la cultura organizacional al modelo propuesto por Denison que a continuación se desarrolla:

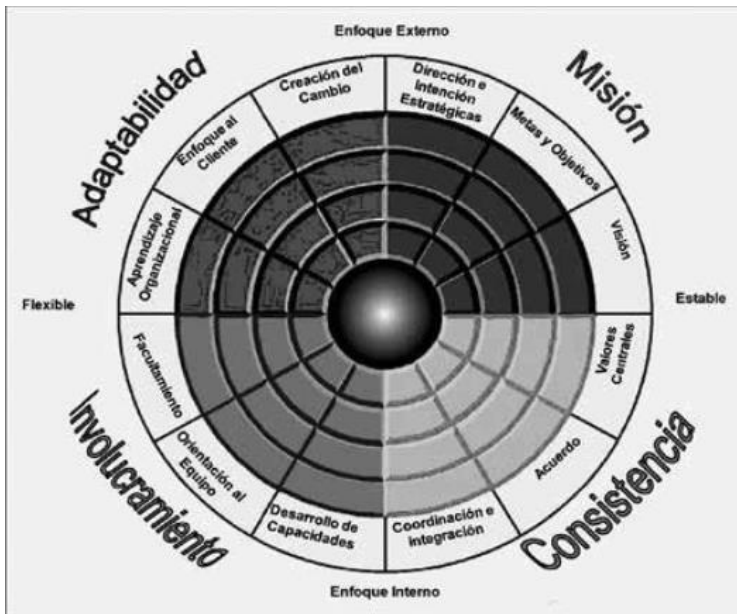


Figura 1. *Modelo de cultura organizacional*

Fuente: Denison, R. & Neale, W. (2000). Denison Organizational Culture Survey. Ann Arbor: Denison Consulting

Dimensión 1: Involucramiento

Denison y Neale (2000)

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización. (p. 34)

Los autores sostienen que el involucramiento está compuesto por tres rasgos culturales como el:

Empowerment (Empoderamiento)

Implica que los miembros de la organización tienen autoridad, iniciativa y sobre todo capacidad para conducir su propio trabajo. Esto produce un sentimiento de acervo y responsabilidad hacia la organización.

Trabajo en equipo

El valor habita en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes (propios y organizacionales), de esta manera todos los empleados se sienten responsables del mismo. Toda organización depende en gran medida de los esfuerzos realizados del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos trazados.

Desarrollo de capacidades

Se caracteriza en organizaciones que invierten de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus colaboradores con la finalidad de mantener su competitividad y sacar provecho a nuevas oportunidades de negocio

Dimensión 2: Consistencia

Denisoón y Neale (2000)

Las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad. (p. 37)

La consistencia encierra elementos culturales como los valores centrales, acuerdos y coordinación e integración que a continuación se detalla:

Valores centrales

Tiene características visibles cuando los miembros de la organización comparten una serie de valores que generan un sentimiento de identidad y un cúmulo claro de expectativas acerca de la organización.

Acuerdos

Los individuos que pertenecen a una organización son capaces de lograr acuerdos en los temas más importantes. Esto comprende, por un lado, un nivel de acuerdo tácito, y por otro, la capacidad que tienen en reconciliar diferencias cuando estas se presentan.

Coordinación e integración

Diferentes departamentos y unidades de la organización demuestran capacidad para trabajar conjuntamente hacia el logro de objetivos comunes. Las fronteras organizativas existentes no deben suponer barreras para desarrollar un buen trabajo coordinado.

Dimensión 3: Adaptabilidad

Denisoón y Neale (2000)

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. (p. 43)

Orientación al cambio

Cuando se avizora que una organización está preparada para crear nuevos espacios categóricos al cambio. Es capaz de descifrar de forma adecuada el entorno de la organización para reaccionar rápidamente a las modas imperantes y anticiparse a futuros cambios.

Orientación al cliente

Es cuando la organización comprende a sus clientes y se anticipa sus futuras necesidades. Evidencia el grado en el que la organización está orientada por la inquietud de satisfacer la necesidad de sus clientes

Aprendizaje organizativo

La organización receptiona, interpreta y lo transforma las señales del entorno en oportunidades que puedan aprovecharse alentando la innovación, ganando conocimiento mediante el desarrollo de capacidades.

Dimensión 4: Misión

Denisoón y Neale (2000)

Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquéllas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión. (p. 48).

Dirección y propósitos estratégicos

Claros intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización

Metas y objetivos

A la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo

Visión

La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección

Bases teóricas de la práctica pedagógica

Del Valley y Vega (1995) definen desde un enfoque ecológico como un campo inmerso por diversas dimensiones como las ideológicas, personales, sociopolíticas, técnicas y curriculares.

Por su parte, Huberman (1998) sostiene que es un proceso consciente, intencionado, participativo implementado por una organización o un sistema educativo con la finalidad de mejorar resultados y desempeños, estimulando el desarrollo para la transformación en áreas académicos, laborales o profesionales y modelar el espíritu de compromiso de cada individuo hacia la sociedad de manera particular con la comunidad en la cual se desenvuelve.

Fierro (1999) considera que es una praxis social, intencional y objetiva en la que se involucran las percepciones, los significados y las acciones de los actores implicados en el proceso (docentes, estudiantes, autoridades educativas, y padres de familia) así como los aspectos administrativos, políticos institucionales y normativos, que dependiendo del proyecto educativo de cada nación, delimitan la función del docente.

Alanis (2011) sobre la práctica docente manifiesta que es:

El ejercicio profesional del profesor; en la práctica docente se evidencia el nivel de competencia teórica y técnica del maestro. Como actividad eminentemente práctica implica el saber teórico y el saber aplicado. La práctica del docente se sitúa principalmente entre el deber ser curricular y el saber hacer que él posee; es decir, la realización del deber ser se encuentra determinada en forma directa por las habilidades, la experiencia, la iniciativa y la actitud del docente

(saber hacer). se circunscribe a la planificación de los programas y cursos; a la operación o ejercicio docente; al manejo de contenidos y a la evaluación de los aprendizajes. (p. 42).

Minedu (2013) refirió:

Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta. (p.5)

Minedu (2013) sostuvo que la docencia:

Es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. Éstas son las características que la docencia comparte con otras profesiones. (p.10)

Dimensiones de la práctica pedagógica

Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje

Minedu (2014)

Optimizar el tiempo pedagógico durante las sesiones de aprendizaje es precisar con intencionalidad todas aquellas actividades que realmente le van a servir al estudiante a construir sus aprendizajes,

considerando los tiempos estimados las actividades previstas, el desarrollo de los procesos pedagógicos, en congruencia con el manejo metodológico del uso de las herramientas pedagógicas y los materiales- recursos educativos con que cuenta la institución educativa y la comunidad. (p. 36)

Desde el punto de vista objetivo, Escolano (1992) afirma que el tiempo es una variable estática, que evalúa la asociación entre dos periodos, entre dos acontecimientos, siendo el intervalo entre dos sucesos. Pero que desde el punto de vista subjetivo el tiempo según Hargreaves (1999) es una dimensión fundamental para el docente, pues lo utilizan regulando de acuerdo a las necesidades.

Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje en Instituciones Educativas

Minedu (2014) “El docente diseña actividades de aprendizaje para que los estudiantes usando las herramientas pedagógicas y a través de diversas estrategias los estudiantes adquieran sus conocimientos en forma práctica y amena. Logrando aprendizajes significativos y pertinentes” (p. 38)

Gutiérrez (s/f) manifestó que las herramientas pedagógicas son todos aquellos elementos o medios que participa en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, facilitando y optimizando la calidad de la formación que se está transmitiendo.

Se entiende como facilitadoras, para ello es pertinente mencionar cuales son las más utilizadas dependiendo de qué competencias se desea lograr en el estudiante y para ello es pertinente definir las, de tal forma que permita comprender con mayor facilidad su incidencia en el aprendizaje y por ende en la educación.

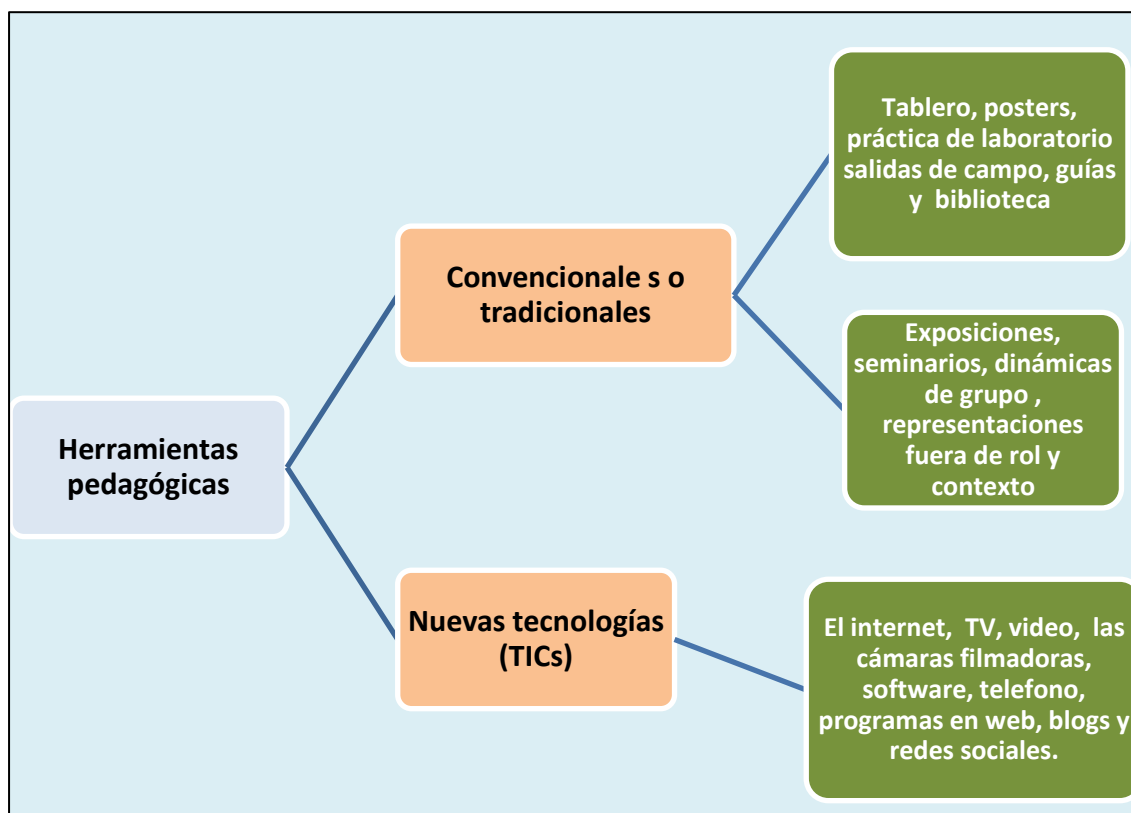


Figura 2. Clasificación de las herramientas pedagógicas

Fuente: Gutiérrez, M. (s/f). Influencia de las herramientas pedagógicas en el proceso de enseñanza del inglés.

De acuerdo a lo observado en la figura 2, las herramientas pedagógicas han variado en los últimos años con el cambio y avance constante de la tecnología, pero que, sin embargo, aquellas herramientas pedagógicas convencionales no se dejan de lado aun con el uso de las nuevas tecnologías, sino más bien muchos de esas herramientas se han adecuado a entornos virtuales. Sin embargo, el uso de las herramientas tecnológicas como los blogs y redes sociales ha sido muy importante, por ello la necesidad de que los docentes se actualicen en el conocimiento y manejo de estas herramientas.

Camillioni (1998) considera que es indispensable, que, el docente ponga atención no sólo en los temas que ha de abordar en clase, sino que también y, de forma simultánea, en la forma en que se puede considerar más beneficioso que dichos temas sean trabajados por los estudiantes. La relación entre contenido y forma de abordarlos es tan fuerte e importante que se puede sostener que ambos, contenido y estrategias de tratamiento didáctico, son imprescindibles.

Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje en las IIEE.

Minedu (2014)

El Equipo Directivo promueve el uso adecuado de textos, cuadernos de trabajo, material concreto y demás que son distribuidos de forma gratuita por el MINEDU.

La utilización de los materiales educativos facilita el proceso de enseñanza y aprendizaje en los diferentes niveles educativos, cuyo propósito está en desarrollar las capacidades y competencias en todas las áreas de desarrollo personal. (p. 39).

Materiales educativos

Son materiales físicos textos, enciclopedias cuentos cuadernos de trabajo, materiales concretos como ábaco, regletas de cussinaire sogas, balanzas, cubos, etc., y/o digitales como programas educativos videos, documentales, etc, que tiene una estructura con intención pedagógica para el aprovechamiento de los aprendizajes en los estudiantes. (Minedu, 2014, p. 64).

Compromiso de Gestión		Indicador	Expectativa de avance	Fuente de Información
MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO DE LA PRÁCTICA DOCENTE	Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje.	Porcentaje de tiempo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.	Los profesores incrementan el tiempo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.	Fichas de monitoreo y acompañamiento al docente en aula – Carpeta pedagógica
	Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje.	Porcentaje de profesores que utilizan rutas de aprendizaje utilizadas durante la programación y ejecución de sesiones de aprendizaje.	Se incrementa la cantidad de profesores que utilizan rutas de aprendizaje tanto en la programación como en la ejecución de las sesiones de aprendizaje.	
	Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.	Porcentaje de profesores que usan materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.	Se incrementa la cantidad de profesores que usan materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.	

Figura 3. *Indicadores y expectativas del avance pedagógico mediante el uso de las fichas de monitoreo*

En la figura 3, se aprecia los indicadores considerados como parte del monitoreo de los directivos en las tres dimensiones de la práctica pedagógica del docente como el uso pedagógico del tiempo en el proceso de desarrollo de las sesiones de aprendizaje, con indicadores que manifiesten la dosificación adecuada del tiempo, siendo la expectativa que, los docentes le den mayor valor temporal a las actividades netamente pedagógicas.

En el aspecto, referido al uso de las herramientas pedagógicas como parte de la práctica pedagógica se considera como indicador al porcentaje de docentes que utilizan como herramienta pedagógica de planificación y ejecución de las sesiones las rutas de aprendizaje, teniendo como expectativa el hecho de que haya más docentes que utilicen esta herramienta pedagógica.

Finalmente, el uso de materiales y recursos educativos en el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje, donde la expectativa es que se incremente los docentes que utilizan materiales y recursos educativos de acuerdo a las competencias y capacidades a lograr.

La práctica docente en el marco de buen desempeño docente

Consejo Nacional de Educación (2011) sostuvo que:

El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (p.17)

El marco del buen desempeño docente es un ejercicio de reflexión sobre el real sentido de la profesión docente y por lo tanto son imprescindibles y exigibles a

todos los maestros del país, con el único propósito de alcanzar los objetivos y expectativas de los estudiantes.

Consejo Nacional de Educación (2011) afirmó que la estructura del marco del buen desempeño docente “se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.” (p.17)

La estructura del marco del buen desempeño docente se organiza en tres categorías: dominios, competencias y desempeños fundamentales orientados a la formación de élites exitosas. Todo maestro de la educación básica regular debe tener en cuenta que es importante el logro de estos desempeños debido a que ello le permitirá brindar una educación óptima y de calidad.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La investigación que se realiza, es un aporte teórico en la medida que amplía el conocimiento referido a la influencia determinante de la cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes. Si bien es cierto que al momento se ha desarrollado varias investigaciones relacionadas a la cultura organizacional y su relación con otras variables, la importancia radica porque no existen estudios donde se haya evidenciado sí los aspectos culturales de una institución educativa influye o no en la práctica pedagógica del docente, teniendo en cuenta que la información recolectada responde al modelo teórico de cultura organizacional de Denison (2000) y los fundamentos adoptados por el Minedu (2014) respecto a la práctica pedagógica.

1.3.2 Justificación práctica

Los resultados obtenidos permitirán conocer los niveles percibidos por los docentes respecto a los elementos culturales de la institución educativa, así como tener una estadística de la práctica docente evaluado por los directivos, de tal forma que los miembros de la comunidad educativa en general tomen las medidas pertinentes al respecto.

1.3.3 Justificación metodológica

En el aspecto metodológico, la investigación tiene por objeto medir la influencia de la cultura organizacional y práctica pedagógica, en esta línea los resultados responden a un proceso metodológico cuantitativo, por tal motivo servirá de guía para futuros investigadores que realicen investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

1.4 Problema

A nivel mundial, en los últimos años se viene reflexionando sobre la forma en la cual cada docente realiza su praxis pedagógica y las repercusiones de esta en la calidad educativa. La educación en la actualidad exige calidad, estas exigencias, en tal sentido, consideran que para lograr la calidad total es necesario ejercer una excelente labor no solo del docente sino de todos los actores educativos, incluido los padres de familia, con miras hacia una visión moderna y actualizada de la educación, en donde se implementen políticas para definir y precisar aspectos como contenidos, alcances, administración de la educación, desempeño docente, etc.

La labor docente en el Perú, en los últimos años también ha sido bastante mellada, desde los niveles políticos, culturales, sociales y comunicacionales. Los resultados del aprendizaje de los estudiantes en las pruebas nacionales e internacionales no han sido los esperados y como consecuencia se pone en tela de juicio la práctica docente como responsable de tales resultados. Pero la realidad de la práctica docente solo lo conoce a profundidad el docente, quien tiene que lidiar con una serie de elementos en contra como la falta de materiales educativos de acuerdo al área en la que se desenvuelve, pocas oportunidades de capacitación para el manejo de estrategias metodológicas acordes a los estudiantes de hoy, poco o nada de apoyo por parte del padre de familia en el seguimiento del aprendizaje del estudiante, las costumbres, valores y creencias que cada institución posee que también incide en su labor docente.

La Institución Educativa Estados Unidos ubicada en el distrito de Comas alberga aproximadamente a 84 docentes en la actualidad, en los niveles de primaria

y secundaria de Educación Básica. En esta realidad, se presentan diferentes problemáticas en la práctica docente, donde los reportes de los subdirectores en las reuniones tecnicopedagógicas informan las falencias de los docentes en la práctica docente, desde que algunos docentes no cuentan con la documentación de planificación curricular, otros no cumplen con los criterios de las fichas de monitoreo en el uso de estrategias metodológicas, materiales y recursos educativos para el logro de competencias del estudiante. Estas problemáticas en la labor docente están influenciadas por diversos factores, por ello en esta investigación se plantea conocer si la cultura de la institución educativa es un factor determinante de la práctica docente o no, desde el punto de vista de los docentes.

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye la cultura institucional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye el involucramiento en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?.

Problema específico 2

¿Cómo influye la consistencia en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?.

Problema específico 3

¿Cómo influye la adaptabilidad en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?.

Problema específico 4

¿Cómo influye la misión en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del involucramiento en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la consistencia en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la adaptabilidad en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia de la misión en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El involucramiento de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Hipótesis específica 2

La consistencia de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Hipótesis específica 3

La adaptabilidad de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Hipótesis específica 4

La misión de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Definición conceptual

Cultura organizacional

Denison (1990) definió “La cultura organizacional aporta los valores, creencias y principios que sirven como fundamento para el sistema gerencial de una organización, como también los patrones de comportamientos o prácticas que tanto ejemplifican como refuerzan esos valores, creencias y supuestos básicos” (p. 2)

Práctica pedagógica

Ejea (2007) al respecto dice:

Por práctica docente se entiende “el conjunto de estrategias y acciones empleadas por el profesor en el proceso de enseñanza aprendizaje”. (p. 2)

2.2 Operacionalización de las variables

Cultura organizacional

La variable cultura organizacional se operacionalizó asumiendo la conceptualización de Denison (1990), de las cuales se obtuvo cuatro dimensiones: Involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión; de las cuales se consideró indicadores para cada dimensión e ítems respectivamente con la que se mide la variable en mención.

Práctica pedagógica

Para medir la práctica pedagógica se consideró la ficha de monitoreo utilizada en la institución educativa Estados Unidos de Comas, adaptado del Minedu, los cuales considera tres dimensiones: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje y Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje, con sus respectivos indicadores e ítems de tres escalas.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensión	Indicadores	Items	Índices de respuesta	de	Nivel/Rango (Baremos)
Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment • Trabajo en equipo • Desarrollo de capacidades 	1-5	Completamente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 A veces = 3 En desacuerdo = 2 Completamente en desacuerdo = 1		Escala de tres niveles: Nivel bajo (60 -139) Nivel medio (140 – 219) Nivel alto (220 – 300)
		6-10			
		11-15			
Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Valores centrales. • Acuerdos • Coordinación e integración 	16-20			
		21-25 26-30			
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cambio. • Orientación al cliente. • Aprendizaje organizativo 	31 -35			
		36-40			
		41-45			
Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y propósitos estratégicos. • Metas y objetivos • Visión 	46-50			
		51-55			
		56-60			

Fuente: Adaptado por Bonavía, Prado y García (2010) de Denison (1990)

Tabla 2.

Matriz operacional de la variable práctica pedagógica

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje:	Uso y dosificación del tiempo para las actividades pedagógicas respetando el horario	1 – 4	1 = Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem	Escala de tres niveles: Inicio (16 – 26) Proceso (27 – 37)
Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje.	Plantea y desarrolla estrategias de acuerdo a las rutas de aprendizaje	5 – 12	2 = Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem 3 = Cumple con lo previsto en el ítem	Logrado (38 – 48)
Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje	El docente utiliza materiales y recursos con participación del estudiante orientando su uso.	13 - 16		

Fuente: Adaptado de Minedu (2014)

1.3 Metodología

Hipotético deductivo, según Bernal (2006) es un “procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56). A partir del marco teórico desarrollado se ha planteado hipótesis general y específica, el cual fue contrastado mediante la prueba de hipótesis, rechazándose la hipótesis nula en algunos casos. Así mismo a partir de los hallazgos se arribó a conclusiones finales de la investigación.

1.4 Tipos de estudio

Básico, tal como manifestó Sánchez y Reyes (2006) este tipo de estudio es conocido también como “pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p. 36). En esta investigación se aplicó dos instrumentos que responden a un constructo teórico, una por cada variable, recogiendo información en su estado natural, a partir de ellos se confrontó con los conocimientos existentes (antecedentes y problema).

Niveles de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo-explicativo, porque en él se describió las características y propiedades de las variables de estudio, procediéndose luego a establecer las causas de los hechos hallados; Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 80) consideraron que los estudios de alcance descriptivo “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” y que los estudios explicativos “pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (p. 95).

1.5 Diseño de estudio

No Experimental – Transversal

El diseño de estudio de la presente investigación es no experimental porque se procedió a recolectar la información sobre la cultura organizacional y práctica pedagógica de la institución educativa Estados Unidos de Comas, tal cual, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) este tipo de diseño se caracteriza porque: No se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir, tal y como se dan en su contexto natural (p. 151).

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) respecto al corte Transversal sostuvieron que:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151).

Lo transversal se cumple porque el instrumento fue aplicado a la muestra de estudio en un único momento, no habiendo sido necesario repetir la aplicación, por tanto los resultados responden a un momento determinado.

$$Ox \longrightarrow Oy$$

Dónde:

Ox = Observación de la cultura organizacional

Oy = Observación de la práctica pedagógica

1.6 Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010) se considera como población “al conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 176), en este caso la población de estudio estuvo conformado por 84 docentes de la institución educativa Estados Unidos de Comas

1.6.1 Muestra.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la muestra es una parte representativa de la población. En este estudio la muestra fue igual a la población considerándose como muestra poblacional dado las factibilidad de acceder a todos.

1.6.2 Muestreo.

El muestreo se desarrolló siguiendo la técnica aleatoria simple. En este estudio no se consideró ningún tipo de muestreo.

Criterios de selección de muestra:

Se consideraron los siguientes aspectos de inclusión: Ser docentes de la institución educativa Estados Unidos de Comas y haber asistido el día de la aplicación del cuestionario, además de pertenecer a la modalidad de educación básica.

Se considera como criterios de exclusión ser trabajadores administrativo, auxiliares, padres de familia y docentes que no pertenezcan a la institución educativa Estados Unidos de Comas

1.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Carrasco (2004) en este estudio se utilizó la técnica de la encuesta que permitirá recolectar datos de las habilidades directivas y de la comunicación interna.

1.7.1 Instrumentos.

Se utilizó dos cuestionarios uno para recolectar datos que evaluó las percepciones respecto a la cultura existente en la institución educativa estados Unidos y una ficha de monitoreo aplicado a los mismos docentes con tres opciones de respuesta.

Ficha técnica del instrumento cultura organizacional

Nombre: Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison

Autor: Bonavia, Prado y García (2010)

Objetivo: medir la cultura organizacional de la institución educativa Estados Unidos de Comas

Tiempo de aplicación: 25 minutos

Dimensiones: Involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

Escalas de medición: Completamente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, A veces = 3, En desacuerdo = 2 y Completamente en desacuerdo = 1

Completamente en desacuerdo = 1 N° ítem: 60 preguntas con escalas tipo Likert

Tabla 3.

Baremos de la cultura organizacional

Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Involucramiento	[15 - 34]	[35 - 54]	[55 - 75]
Consistencia	[15 - 34]	[35 - 54]	[55 - 75]
Adaptabilidad	[15 - 34]	[35 - 54]	[55 - 75]
Misión	[15 - 34]	[35 - 54]	[55 - 75]
Variable	[60 - 139]	[140 - 219]	[220 - 300]

Ficha técnica del instrumento práctica pedagógica

Nombre: Ficha de Monitoreo de la práctica pedagógica

Autor: Minedu (2014)

Objetivo: Recoger información de la práctica docente

Tiempo de aplicación: 45 a 90 minutos

Dimensiones: Uso del tiempo pedagógico en la sesión, uso de las herramientas pedagógicas en la sesión de aprendizaje y el uso de materiales y recursos educativos en la sesión de aprendizaje.

Escalas de medición: 1 = Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem, 2 = Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem y 3 = Cumple con lo previsto en el ítem

Nº ítem: 16 preguntas con escalas de tres respuestas

Tabla 4.

Baremos de la práctica pedagógica

Dimensiones	Niveles		
	Inicio	Proceso	Logrado
Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje:	[4 - 6]	[7 - 9]	[10 - 12]
Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje.	[8 -12]	[13 - 18]	[19 - 24]
Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje	[4 - 6]	[7 - 9]	[10 - 12]

Validez

La validez de contenido fue determinada por juicio de expertos, quienes verificaron los criterios de pertinencia, claridad y relevancia en los instrumentos que ya habían sido utilizados en otros contextos. Los resultados indicaron que el cuestionario de cultura organizacional y la ficha de monitoreo de práctica pedagógica son aplicables a la muestra de estudio.

Tabla 5.

Resultados de la validez de instrumentos

Instrumento	Resultados de expertos		
	Juez 1	Juez 2	Juez 3
Cuestionario de Cultura organizacional	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Ficha de monitoreo	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad fue determinada por Alfa de Cronbach dado las características de los instrumentos con cinco categorías para el cuestionario de cultura organizacional y tres categorías para la ficha de monitoreo. Los resultados del Alfa de Cronbach indican que los instrumentos son confiables para ser aplicado en la muestra de estudio.

Tabla 6.

Resultados de la confiabilidad por Alfa de Cronbach

Instrumento	Tipo de prueba	Resultado
Cuestionario de Cultura organizacional	Alfa de Cronbach	0,86
Ficha de monitoreo	Alfa de Cronbach	0,83

Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a encuestar a la población muestra que estuvo conformada por 84 docentes de la institución educativa Estados Unidos de Comas, en una sesión de 30 minutos aproximadamente para la variable cultura institucional y se recopiló los datos de la ficha de monitoreo realizado en el primer bimestre 2017 realizado por los subdirectores de la institución educativa.

Para el análisis descriptivo de los datos obtenidos se elaboraron tablas y figuras que describen los resultados finales de las variables y dimensiones y para probar las hipótesis se utilizó el análisis de regresión logística con la finalidad de establecer la influencia de la variable cultura organizacional en la práctica de los docentes

Aspectos éticos

En la investigación se ha tenido en cuenta la práctica valores dentro de la ética, evidenciándose en la correcta citación de los autores que han contribuido al desarrollo del marco teórico y metodológico de la investigación; así como también el cuidado en mantener en el anonimato los datos de los encuestados, sin juzgar las respuestas a las preguntas del instrumento.

III. Resultados

3.1. Resultados

3.1.1. Descripción de resultados

Tabla 7.

Cultura organizacional en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	59
Medio	31	37
Alto	3	4
Total	84	100

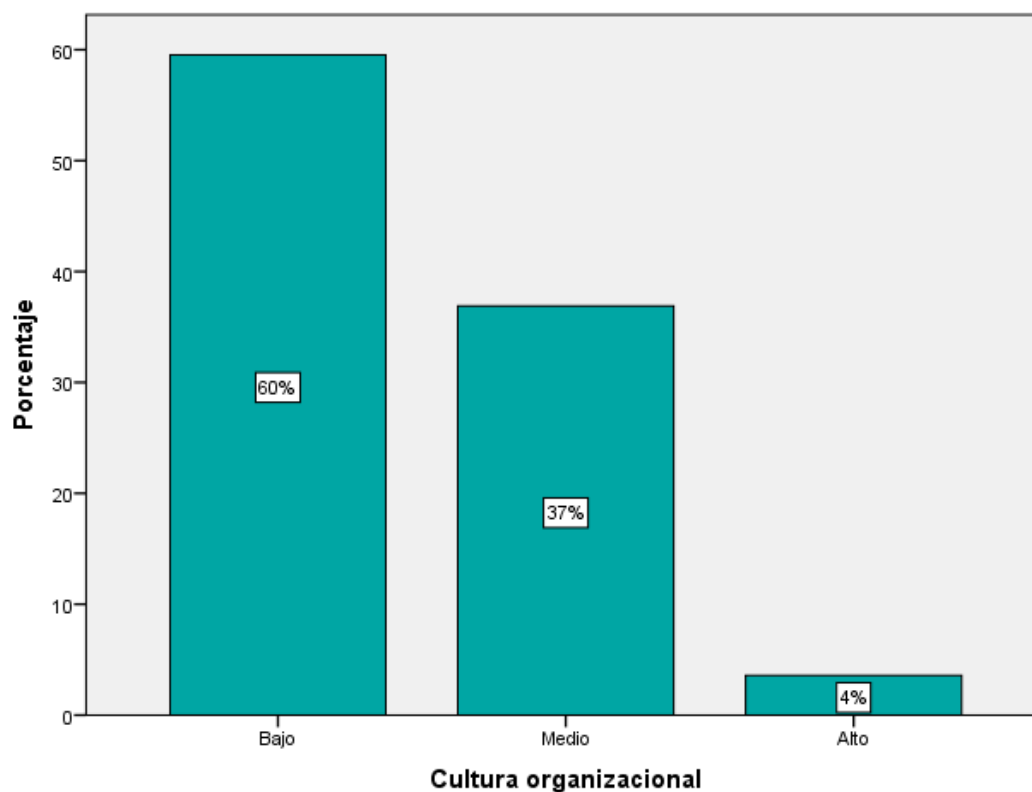


Figura 4. Cultura organizacional en porcentajes

Los resultados de la cultura organizacional de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se aprecia en la tabla 6 y figura 4, según el 59% de docentes es de nivel bajo, el 37% de docentes considera de nivel medio y solo el 4% manifiesta que la cultura es de nivel alto.

Según los resultados hay una tendencia al nivel bajo en la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas

Tabla 8.

Cultura organizacional en su dimensión involucramiento en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	57
Medio	33	39
Alto	3	4
Total	84	100

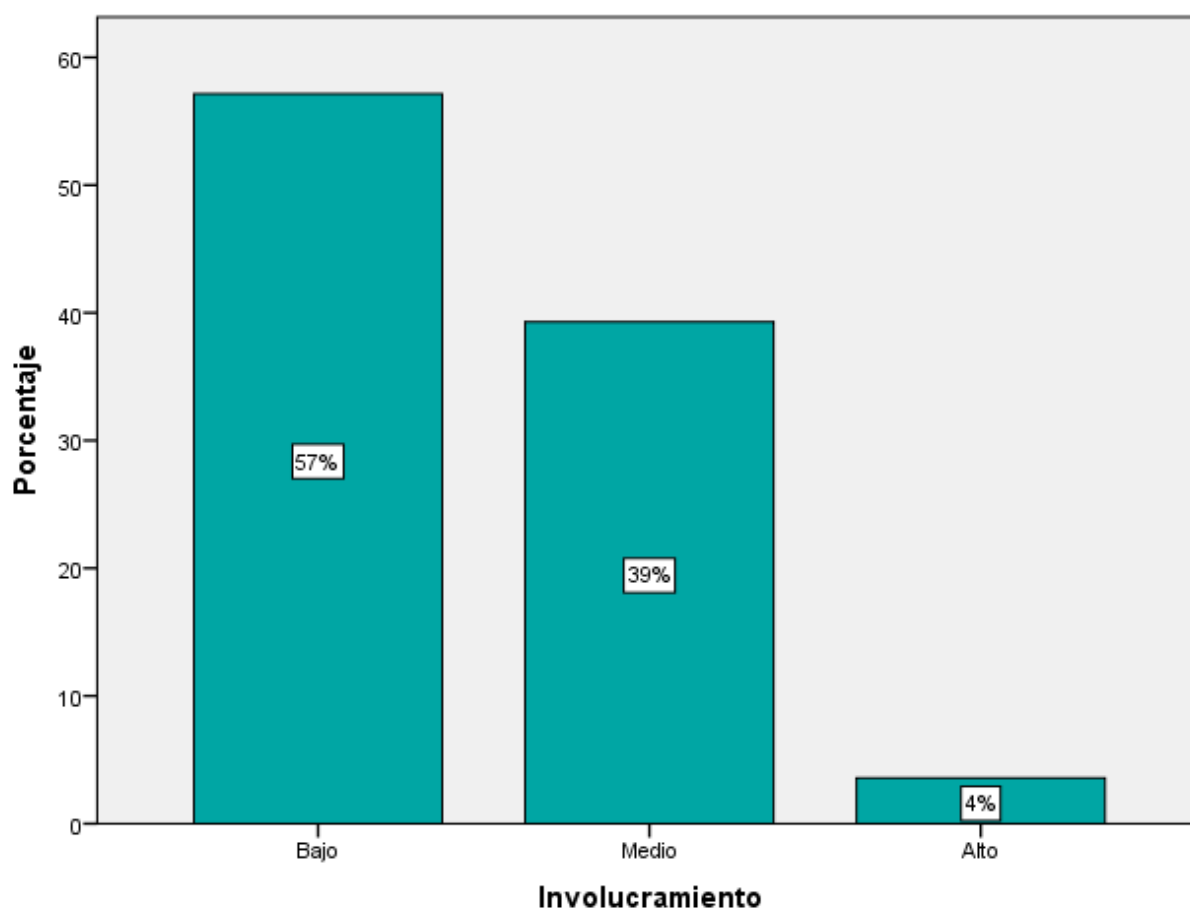


Figura 5. Involucramiento de la cultura organizacional en porcentajes

Los resultados del involucramiento de la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se aprecia en la tabla 8 y figura 5, según el 57% de docentes es de nivel bajo, el 39% de docentes considera de nivel medio y solo el 4% manifiesta que el involucramiento es de nivel alto.

Según los resultados hay una tendencia al nivel bajo del involucramiento de la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas

Tabla 9.

Cultura organizacional en su dimensión consistencia en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	54
Medio	36	43
Alto	3	4
Total	84	100

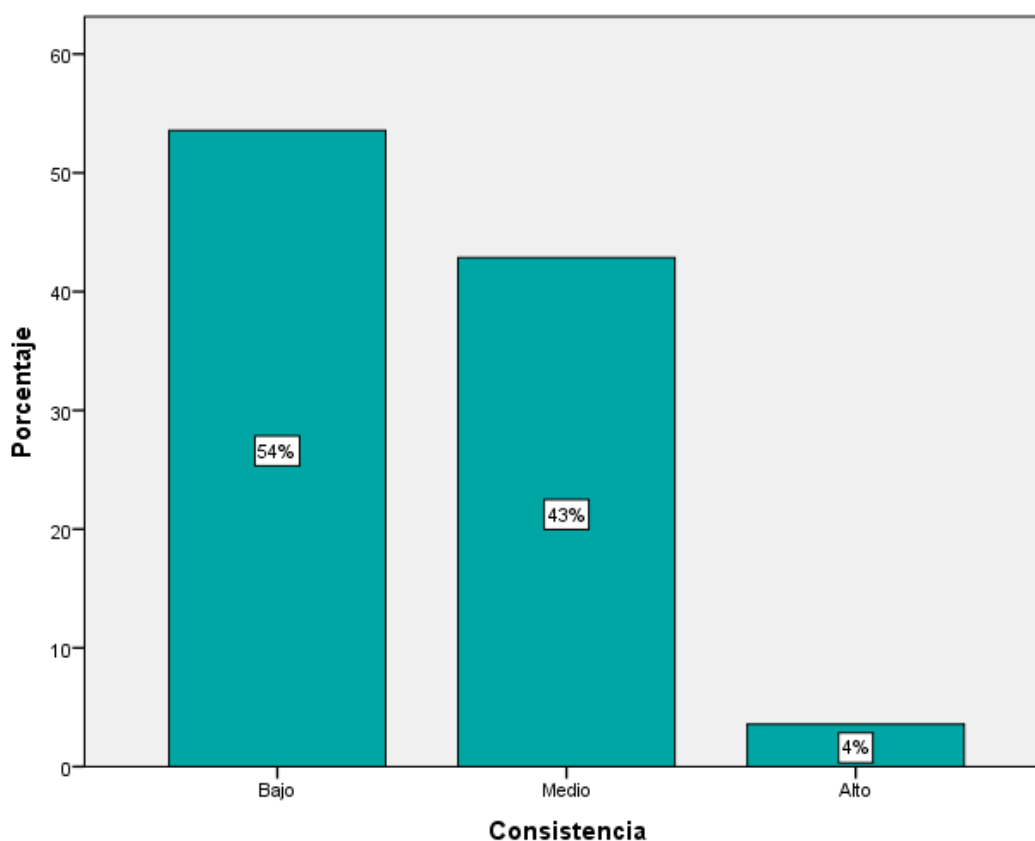


Figura 6. Consistencia de la cultura organizacional en porcentajes

Los resultados de la consistencia de la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se aprecia en la tabla 9 y figura 6, según el 54% de docentes es de nivel bajo, el 43% de docentes considera de nivel medio

y solo el 4% manifiesta que la consistencia de la cultura organizacional es de nivel alto.

Según los resultados la consistencia de la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas tiende al nivel bajo.

Tabla 10.

Cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	60
Medio	31	37
Alto	3	4
Total	84	100

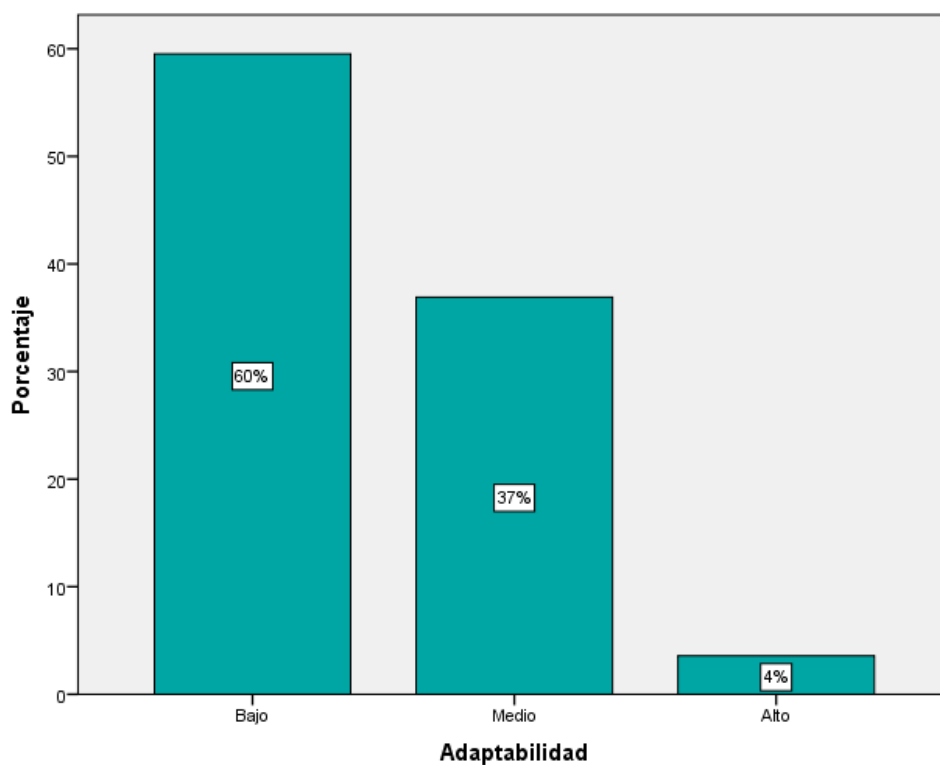


Figura 7. Adaptabilidad de la cultura organizacional en porcentajes

Los resultados de adaptabilidad de la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se aprecia en la tabla 10 y figura 7, según el 60% de docentes es de nivel bajo, el 37% de docentes indica como nivel medio

y solo el 4% manifiesta que la adaptabilidad de la cultura organizacional es de nivel alto.

Según los resultados la adaptabilidad de la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas tiende al nivel bajo.

Tabla 11.

Cultura organizacional en su dimensión misión en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	56
Medio	34	40
Alto	3	4
Total	84	100

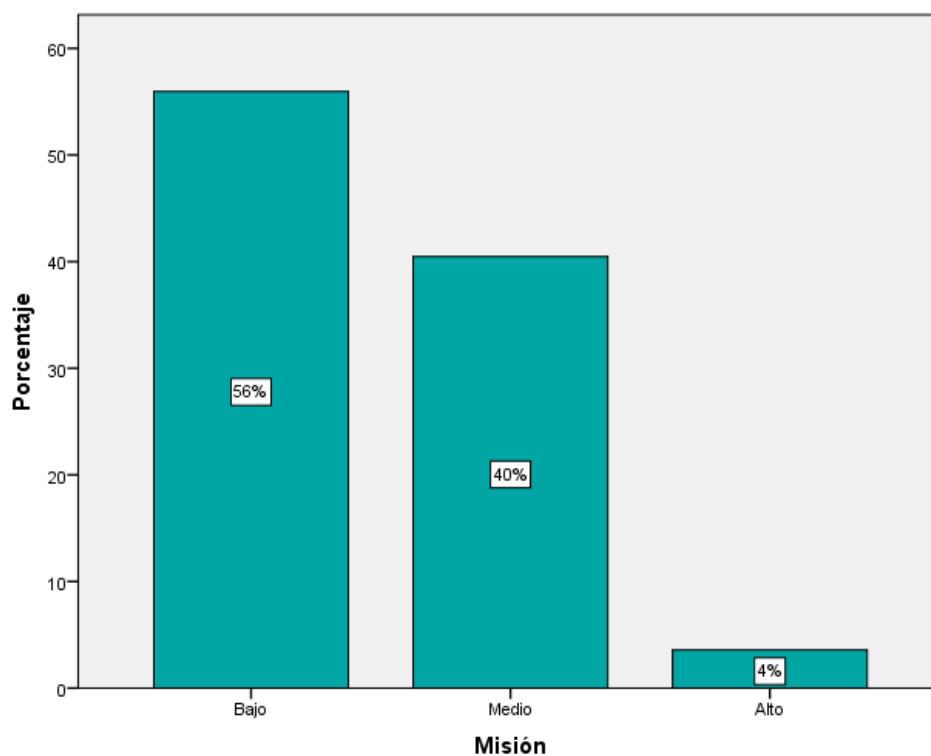


Figura 8. Misión de la cultura organizacional en porcentajes

Los resultados de la misión de la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se aprecia en la tabla 11 y figura 8, según el 56% de docentes es de nivel bajo, el 40% de docentes indica como nivel medio y solo el 4% manifiesta que la misión de la cultura organizacional es de nivel alto.

Según los resultados la misión de la cultura organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas tiende al nivel bajo.

Tabla 12.

Práctica pedagógica en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	3	4
Proceso	38	45
Logrado	43	51
Total	84	100

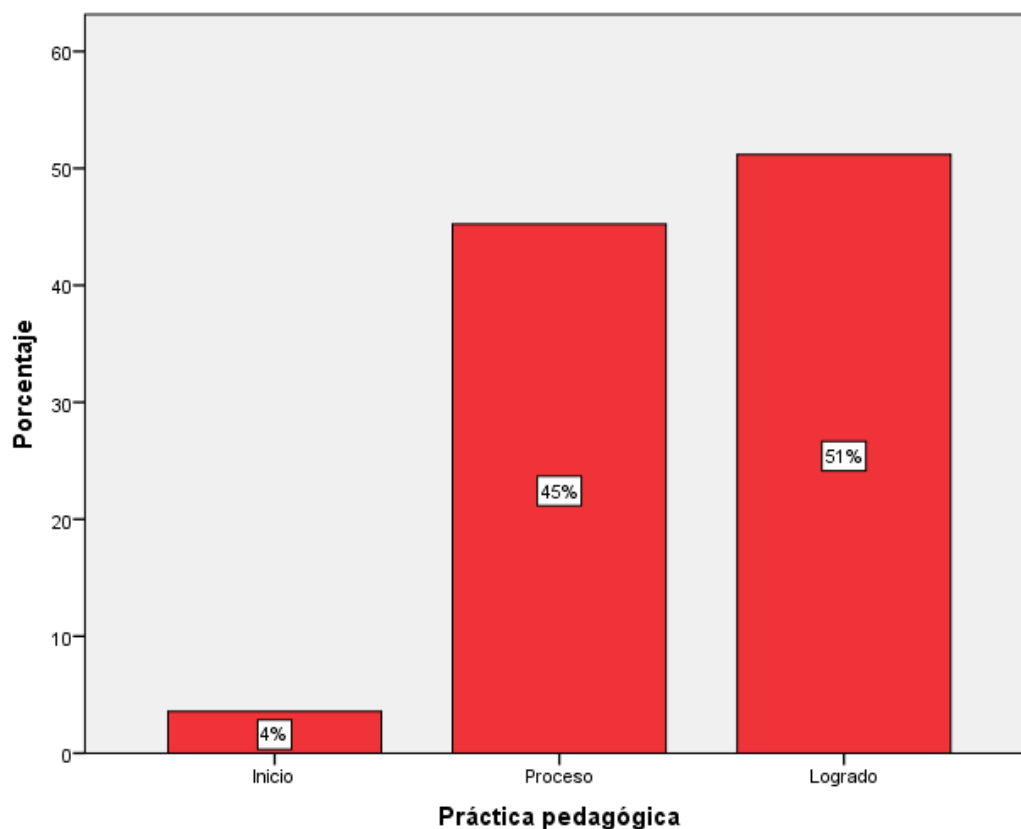


Figura 9. Práctica pedagógica en porcentajes

Los resultados de la práctica pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se observa en la tabla 12 y figura 9, según el reporte de la ficha de monitoreo el 51% de docentes tienen un nivel de logro, el 45% de docentes están en proceso y el 4% se ubica en el nivel inicio.

Los resultados de la práctica pedagógica en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas tienden al nivel logrado.

Tabla 13.

Uso del tiempo pedagógico en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	8	10
Proceso	51	61
Logrado	25	30
Total	84	100

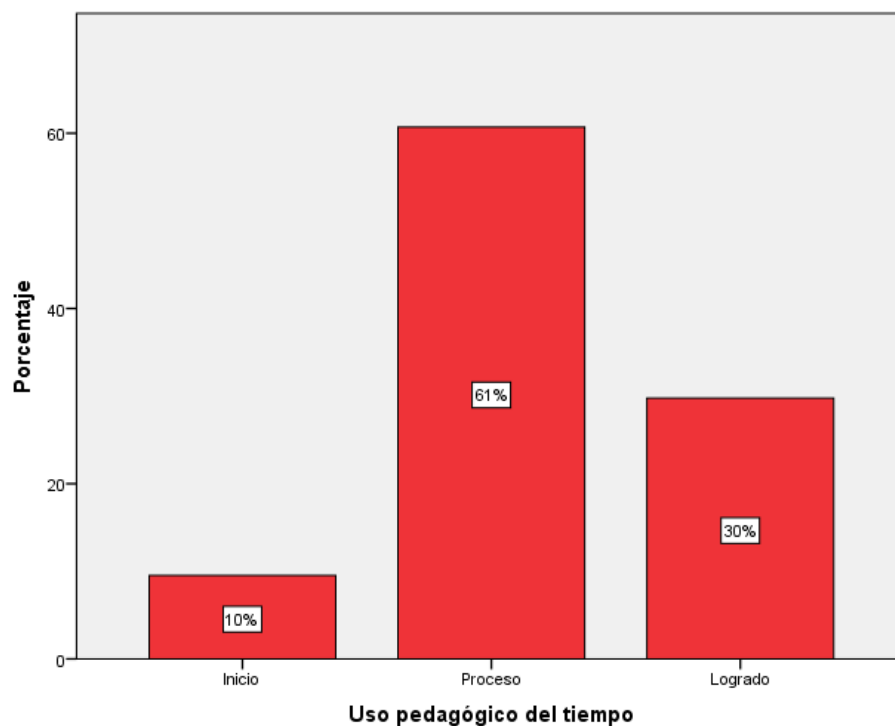


Figura 10. Uso del tiempo de la práctica pedagógica en porcentajes

Los resultados del uso del tiempo como parte de la práctica pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se observa en la tabla 13 y figura 10, según el reporte de la ficha de monitoreo el 61% de docentes tienen un nivel de proceso, el 30% de docentes están en nivel logrado y el 10% se ubica en el nivel inicio.

Los resultados de la práctica pedagógica en su dimensión uso del tiempo pedagógico en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas tienden al nivel de proceso.

Tabla 14.

Uso de las herramientas pedagógicas en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	8	10
Proceso	51	61
Logrado	25	30
Total	84	100

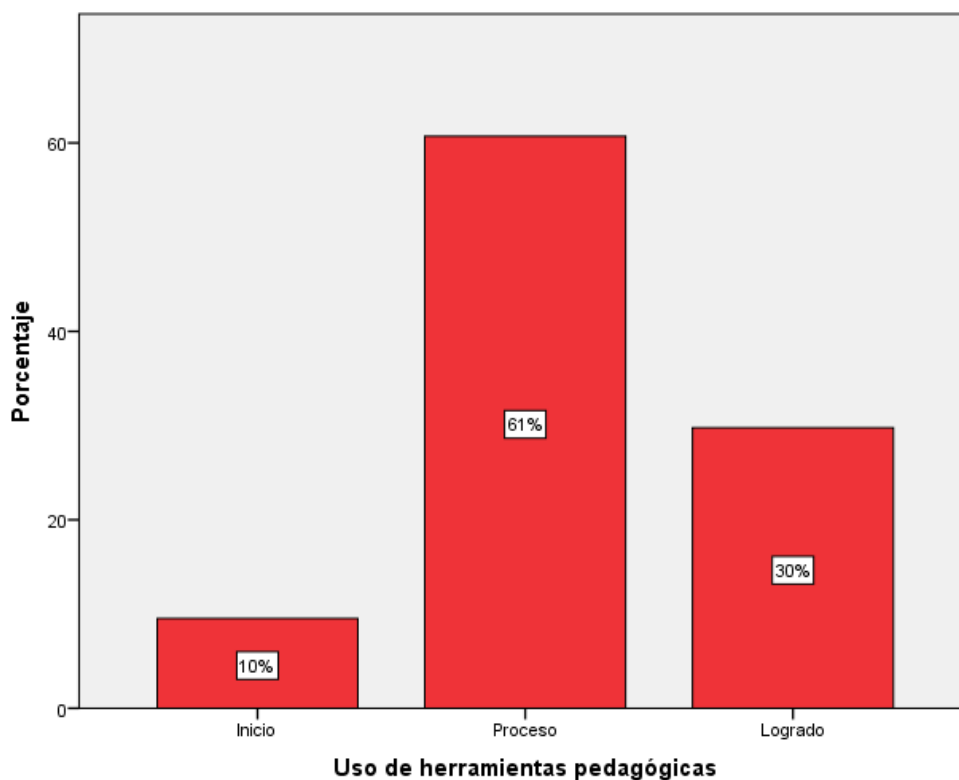


Figura 11. Uso de las herramientas pedagógicas de la práctica pedagógica en porcentajes

Los resultados del uso de herramientas como parte de la práctica pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se observa en la tabla 14 y figura 11, según el reporte de la ficha de monitoreo el 61% de

docentes tienen un nivel de proceso, el 30% de docentes están en nivel logrado y el 10% se ubica en el nivel inicio.

Los resultados de la práctica pedagógica en su dimensión uso de herramientas pedagógicas en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas tienden al nivel de proceso.

Tabla 15.

Uso de recursos y materiales educativos en frecuencias y porcentajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	17	20
Proceso	48	57
Logrado	19	23
Total	84	100

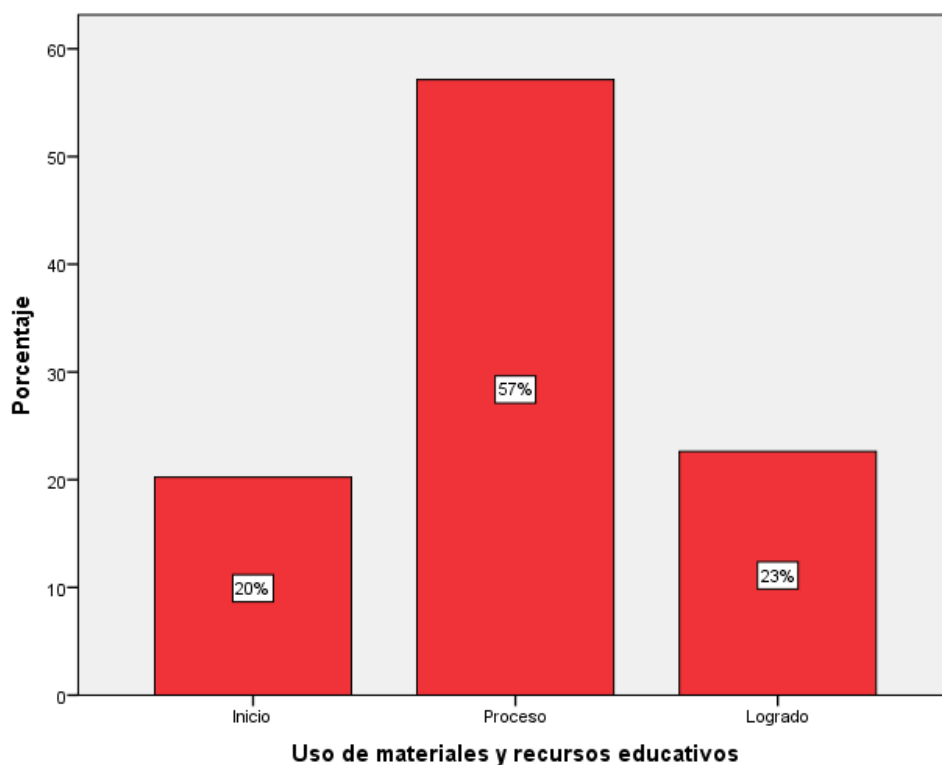


Figura 12. Uso de recursos y materiales educativos de la práctica pedagógica en porcentajes

Los resultados del uso recursos y materiales educativos como parte de la práctica pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Estados Unidos – Comas que se observa en la tabla 15 y figura 12, según el reporte de la ficha de monitoreo

el 57% de docentes tienen un nivel de proceso, el 23% de docentes están en nivel logrado y el 20% se ubica en el nivel inicio.

Los resultados de la práctica pedagógica en su dimensión uso de recursos y materiales educativos en la Institución Educativa Estados Unidos del distrito de Comas tienden al nivel de proceso.

3.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La cultura organizacional no influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017

H₁: La cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Nivel de confianza al 95%

$\alpha = 0,05$.

Tabla 16.

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	26,371			
Final	13,304	13,067	2	,001

Función de enlace: Logit.

El estadístico de contraste de la razón de verosimilitud muestra que,

el modelo es significativo teniendo los datos de $x^2=13,067$ y $p = 0,01$, siendo menor que 0,05. De los resultados se deduce que la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la institución educativa Estados Unidos de Comas.

Tabla 17.

Bondad de ajuste de la hipótesis general

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,107	2	,575
Desviación	,864	2	,649

Función de enlace: Logit.

En los datos estadísticos de la desviación ($x^2 = ,864$) así como el estadístico x^2 de Pearson ($x^2 = ,575$), muestran un $p > 0,5$; significa que se ajusta a los datos y es aceptable, por tanto, se puede manifestar que, la cultura organizacional como modelo influye en la práctica pedagógica de docentes.

Tabla 18.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,144
Nagelkerke	,179
McFadden	,095

Función de enlace: Logit.

Los datos del Pseudo R cuadrado que se observa específicamente en Nagelkerke de 0,179, indica que la variable independiente explica el 17,9% de la variable dependiente práctica pedagógica.

De los resultados se concluye que el ajuste de modelo es significativo, siendo $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y determina que: La cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017

Hipótesis específica 1

H₀: El involucramiento de la cultura organizacional no influye en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017

H₁: El involucramiento de la cultura institucional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Nivel de confianza al 95%

$\alpha = 0,05$

Tabla 19.

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	28,544			
Final	16,835	11,709	2	,003

Función de enlace: Logit.

El estadístico de contraste de la razón de verosimilitud muestra que el modelo es significativo teniendo los datos de $x^2=11,709$ y $p = 0,03$, siendo menor que 0,05. De los resultados se deduce que el involucramiento de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la institución educativa Estados Unidos de Comas.

Tabla 20.

Bondad de ajuste de la hipótesis específica 1

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,216	2	,045
Desviación	4,429	2	,109

Función de enlace: Logit.

En los datos estadísticos de la desviación ($x^2 = 4,429$) indica un $p>0,05$, mientras que el estadístico x^2 de Pearson ($x^2 = 6,216$), muestran un $p<0,5$; significa que los datos se ajusta al modelo, por tanto, se puede manifestar que, el involucramiento de la cultura organizacional como modelo influye en la práctica pedagógica de docentes.

Tabla 21.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,130
Nagelkerke	,161
McFadden	,085

Función de enlace: Logit.

Los datos del Pseudo R cuadrado que se observa específicamente en Nagelkerke de 0,161, indica que el involucramiento explica el 16,1% de la variable dependiente práctica pedagógica.

De los resultados se concluye que el ajuste de modelo es significativo, siendo $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y determina que: El involucramiento de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Hipótesis específica 2

H₀: La consistencia de la cultura organizacional no influye en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017

H₁: La consistencia de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017

Nivel de confianza al 95%

$\alpha = 0,05$

Tabla 22.

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	30,071			
Final	21,076	8,994	2	,011

Función de enlace: Logit.

El estadístico de contraste de la razón de verosimilitud muestra que el modelo es significativo teniendo los datos de $x^2=8,994$ y $p = 0,011$, siendo menor que 0,05. De los resultados se deduce que la consistencia de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la institución educativa Estados Unidos de Comas.

Tabla 23.

Bondad de ajuste de la hipótesis específica 2

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11,528	2	,003
Desviación	10,263	2	,006

Función de enlace: Logit.

En los datos estadísticos de la desviación ($x^2 = 10,263$) indica un $p < 0,05$, así como también para el estadístico x^2 de Pearson ($x^2 = 6,216$), muestran un $p < 0,5$; significa que los datos no se ajustan al modelo, por tanto, se puede manifestar que la consistencia de la cultura organizacional no tiene mucha importancia en la práctica pedagógica de docentes.

Tabla 24.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,103
Nagelkerke	,127
McFadden	,066

Función de enlace: Logit.

Los datos del Pseudo R cuadrado que se observa específicamente en Nagelkerke de 0,127, indica que la variable independiente consistencia de la cultura organizacional explica en un 12,7% a la variable dependiente práctica pedagógica.

De los resultados se concluye que el ajuste de modelo es significativo, siendo $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y determina que: La consistencia de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Hipótesis específica 3

H₀: La adaptabilidad de la cultura organizacional no influye en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

H₁: La adaptabilidad de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Nivel de confianza al 95%

$\alpha = 0,05$

Tabla 25.

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	26,371			
Final	13,304	13,067	2	,001

Función de enlace: Logit.

El estadístico de contraste de la razón de verosimilitud muestra que el modelo es significativo teniendo los datos de $x^2=13,067$ y $p = 0,001$, siendo menor que 0,05. De los resultados se deduce que la adaptabilidad de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la institución educativa Estados Unidos de Comas.

Tabla 26.

Bondad de ajuste de la hipótesis específica 3

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,107	2	,575
Desviación	,864	2	,649

Función de enlace: Logit.

En los datos estadísticos de la desviación ($\chi^2 = 0,864$) indica un $p > 0,05$, así como también para el estadístico χ^2 de Pearson ($\chi^2 = 1,107$), muestran un $p > 0,5$; significa que los datos se ajustan al modelo, por tanto, se puede manifestar que la adaptabilidad de la cultura organizacional es una variable que influye en la práctica pedagógica de docentes.

Tabla 27.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,144
Nagelkerke	,179
McFadden	,095

Función de enlace: Logit.

Los datos del Pseudo R cuadrado que se observa específicamente en Nagelkerke de 0,179, indica que la variable independiente adaptabilidad de la cultura organizacional explica en un 17,9% a la variable dependiente práctica pedagógica.

De los resultados se concluye que el ajuste de modelo es significativo, siendo $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y determina que: La adaptabilidad de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Hipótesis específica 4

H₀: La misión de la cultura organizacional no influye en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

H₁: La misión de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

Nivel de confianza al 95%

$\alpha = 0,05$.

Tabla 28.

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	31,756			
Final	19,029	12,728	2	,002

Función de enlace: Logit.

El estadístico de contraste de la razón de verosimilitud muestra que el modelo es significativo teniendo los datos de $x^2=12,728$ y $p = 0,002$, siendo menor que 0,05. De los resultados se deduce que la misión de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la institución educativa Estados Unidos de Comas.

Tabla 29.

Bondad de ajuste de la hipótesis específica 4

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	12,004	2	,002
Desviación	6,905	2	,032

Función de enlace: Logit.

En los datos estadísticos de la desviación ($x^2 = 6,905$) indica un $p < 0,05$, así como también para el estadístico x^2 de Pearson ($x^2 = 12,004$), muestran un $p < 0,5$; significa que los datos no se ajustan al modelo, por tanto, se puede manifestar que la misión de la cultura organizacional no es muy trascendental en la práctica pedagógica de docentes.

Tabla 30.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,141
Nagelkerke	,174
McFadden	,092

Función de enlace: Logit.

Los datos del Pseudo R cuadrado que se observa específicamente en Nagelkerke de 0,174, indica que la variable independiente misión de la cultura organizacional explica en un 17,4% a la variable dependiente práctica pedagógica.

De los resultados se concluye que el ajuste de modelo es significativo, siendo $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y determina que: La misión de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.

IV. Discusión

En este capítulo se aborda la discusión de resultados, con los hallazgos de las investigaciones que realizaron otros investigadores relacionados al tema o variables de estudio.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la influencia de la cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017. Para ello se realizó el proceso estadístico mediante el análisis estadístico de regresión logística ordinal, teniendo en cuenta la naturaleza de la variable dependiente con categoría ordinal. En los resultados se pudo evidenciar que la cultura organizacional influye en la práctica pedagógica de los docentes, siendo $p < 0,05$ y Nagelkerke 0,179, es decir que la práctica pedagógica solo depende en un 17,9% de la cultura organizacional de la institución educativa Estados Unidos de Comas. Este resultado también permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar planteada en esta investigación.

En la revisión de la literatura se pudo encontrar otras investigaciones a nivel internacional donde también se han abordado el tema de la cultura organizacional, es así que, Calderón (2013) en su trabajo de grado que tuvo como objetivo Determinar la influencia de la cultura organizacional en la estabilidad laboral, al 5% de nivel de confianza determinó que la cultura organizacional es un factor indispensable para la estabilidad laboral, siendo 0,001 el nivel de significancia, además sostiene que más del 50% de trabajadores está de acuerdo con la misión y visión existente en la entidad laboral, es decir que los trabajadores tienen claro lo que hace y qué objetivos a corto y largo plazo tiene la entidad donde laboran, así mismo desde el punto de vista de los trabajadores, estos aspectos que son parte de la cultura organizacional influye en la estabilidad laboral, por tanto la cultura organizacional no solo es importante en la práctica docente sino que también afecta a la estabilidad laboral en otros contextos laborales.

Respecto a la práctica pedagógica también se ha encontrado trabajos previos como la investigación realizada por Islas (2009) con su tesis que tuvo como finalidad Describir la relación existente entre las conductas docentes percibidas por los estudiantes y la percepción del rendimiento, motivación y satisfacción, a través del desarrollo de los cursos. Entre los resultados más importantes indica que la

motivación no es una variable que guarde relación con la conducta de la práctica docente, mientras que la satisfacción laboral si se relaciona con la conducta de la práctica docente. Se debe manifestar que la investigación de Islas no estuvo orientada a determinar qué variables influyen en la práctica docente, si no a ver qué variables se asocian. Por tanto, no se puede afirmar que la satisfacción laboral influye en la conducta de la práctica docente, es decir si la práctica docente llega a depender de la satisfacción existente en el desarrollo de sus labores.

En nuestro contexto también se encontró investigaciones previas relacionadas a las variables de estudio como la tesis desarrollada por Morocho (2012) con la finalidad de saber si existe relación entre las variables cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente. Entre sus hallazgos manifiesta que, existe correlación entre la cultura organización y desempeño docente percibido por los estudiantes según $r = 0,709$ y $p < 0,05$, además indica que el 47,8% de encuestados considera como aceptable y alto el nivel de cultura organizacional en las Instituciones Educativas del nivel primaria de la red N° 7 Callao. De los resultados, teniendo en cuenta el grado de correlación se puede analizar que la cultura organizacional es importante en el desempeño docente, por tanto al existir un nivel aceptable de la cultura organizacional también se asume que el desempeño docente en su práctica pedagógica es bueno.

Otra investigación revisada fue el trabajo realizado por Yábar (2013) en su tesis denominado *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*, quien se planteó como finalidad de investigación determinar si la gestión educativa se relaciona con la práctica pedagógica de acuerdo a los datos obtenidos en $r = 0,922$ y $p < 0,000$, indicando que, es una relación de grado muy alto y significativo, además la dimensión didáctica de la práctica pedagógica es considerado como muy buena según el 67,5% de encuestados. De los resultados obtenidos se infiere que la gestión llevada a cabo por el directivo en la institución educativa Santa Isabel de Hungría es trascendental en la práctica pedagógica, sobre todo la gestión pedagógica, porque a medida que se mejore la gestión educativa, la práctica pedagógica de los docentes tendrá mejores resultados.

Después de analizar los resultados de las investigaciones revisadas en el presente estudio, comparando con los hallazgos de este estudio, se infiere que la práctica pedagógica está asociada a otras variables como la gestión educativa, teniendo en cuenta que el porcentaje de influencia de Nagelkerke es solo de 17,9%. Estos datos se tienen en cuenta para las recomendaciones pertinentes en futuras investigaciones.

Otros resultados secundarios están relacionados a las hipótesis específicas, para el cual se planteó si las dimensiones de la cultura organizacional influyen en la práctica pedagógica. En los resultados se obtuvo datos similares al de la hipótesis general, donde las dimensiones de la cultura organizacional consideradas como el involucramiento, la consistencia, adaptabilidad y misión influyen mínimamente en la práctica pedagógica, siendo la misión de la cultura organizacional, la que influye en un porcentaje mayor de 17,9%. En los antecedentes no se encontraron investigaciones relacionadas a las hipótesis específicas, considerándose como una limitante ese aspecto.

V. Conclusiones

- Primera:** La cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017. ($p < 0,05$ y Nagelkerke 0,179)
- Segunda:** El involucramiento de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017. ($p < 0,05$ y Nagelkerke 0,161)
- Tercera:** La consistencia de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017. ($p < 0,05$ y Nagelkerke 0,127)
- Cuarta:** La adaptabilidad de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017. ($p < 0,05$ y Nagelkerke 0,179)
- Quinta:** La misión de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017. ($p < 0,05$ y Nagelkerke 0,174)

VI. Recomendaciones

- Primera:** A los directivos y comunidad educativa en general se sugiere tener en cuenta los resultados de la presente investigación para mejorar la cultura organizacional percibido por los docentes, mediante charlas, talleres y /o conversatorios sobre aspectos a mejorar en la cultura de la institución educativa. Así mismo a futuros investigadores, realizar estudios agregando y/o modificando variables independientes con la finalidad de conocer qué variables influyen en la práctica pedagógica del docente.
- Segunda:** A los directivos y comunidad educativa desarrollar actividades que permitan involucrar en la identidad de la institución educativa no solo a los docentes sino a todos los actores de la comunidad educativa.
- Tercera:** A los directivos y comunidad educativa, potencializar el núcleo de valores institucionales, identificando si los que existe se están practicando o existe necesidad de otros valores acordes a las problemáticas existentes, así mismo fortalecer la integración y coordinación en los trabajos en equipo y actividades desarrolladas en la institución educativa,
- Cuarta:** A los directivos, coordinadores y docentes en general, reflexionar sobre los cambios que se deben hacer para atender las demandas y necesidades del estudiante, que es la razón de ser de toda institución educativa, fortaleciendo los enfoques organizativos existentes y renovando procesos necesarios acordes a las características del alumno de hoy.
- Quinta:** Evaluar sí los objetivos plateados se están cumpliendo, sí la razón de ser de la institución educativa está bien enfocada o no y si la visión está bien enfocada, siendo acorde a la misión de la institución educativa, para ello se sugiere a los directivos convocar a reuniones con la finalidad de abordar estos aspectos.

VI. Referencias

- Calderón, Z. (2013). *Cultura organizacional en la estabilidad laboral*. (Tesis de Maestro. Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Curay, S. (2016). *La cultura organizacional en los directivos / jerárquicos docentes y administrativos del IESPP "Hno. Victorino Elorz Goicoechea" de Sullana, año 2015*. (Tesis de Maestro. Universidad Nacional de Piura). Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2491/MAE_EDUC_297.pdf?sequence=3
- Del valle, A. y Vega, V. (1995). *La capacitación Docente Una práctica sin evaluación*. Ed. Magisterio del Rio de la Plata.
- Dino de Navarro, M. (2011). *Principios de la administración*. Recuperado [file:///C:/Users/USER/Downloads/794226076.9.-_CULTURA_ORGANIZACIONAL\[1\].pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/794226076.9.-_CULTURA_ORGANIZACIONAL[1].pdf)
- Escolano, A. (1992). Tiempo y educación. Notas para una genealogía del almanaque escolar. *Revista de educación* 238 () pp. 55 - 79
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*. (Tesis de licenciatura. Universidad de Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Felcman I. (2007). *Culturas organizacionales públicas. El caso de la administración pública central*.
- Fierro, C. (1999). *Transformando la práctica docente*. Barcelona. Editorial Paidós.
- García S. y Dolan S. (1997). *La dirección por valores*. México: McGrawHill.
- Gareth, R. J. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. México: Ediciones Pearson.

- Gutiérrez, M. (s/f). *Influencia de las herramientas pedagógicas en el proceso de enseñanza del inglés*. Recuperado de http://www.funlam.edu.co/uploads/facultadededucacion/51_Influencia-herramientas-pedagogicas.pdf
- Hargreaves, A. (1999). *Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambian el profesorado*. Madrid: Morata
- Huberman, S. (1999). *Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión*. Barcelona: Editorial Paidós
- Islas, M. (2009). *Percepción de las prácticas docentes en educación superior tecnológica y su relación con el rendimiento y la satisfacción académicas*. (Tesis de Maestra. Centro de Investigación en Alimentación en Desarrollo, México). Recuperado de <http://www.ciad.mx/archivos/desarrollo/publicaciones/Tesis%20asesoradas/Tesis%20Maestria/19.pdf>
- Jaques, E. (1992). Requisite Organization. Part two: Human Capability or Human Nature at work and Part Four, Section Three: MoR-SoR Managerial Leadership. Cason Hall & Co.
- Menchu, A. (2013). *Currículum nacional base y la práctica docente*. (Tesis de Maestro. Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/09/Menchu-Armando.pdf>
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria red N° 7 Callao*. (Tesis de Maestro. Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012_Morocho_Cultura%20organizacional%20y%20autopercepci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20las%20instituciones%20educativas%20del%20nivel%20primaria%20Red%20N%C2%B0%207%20Callao.pdf

- Rosales, E. (2012). *Análisis de la cultura institucional en las prácticas pedagógicas de los docentes, desde los criterios de los directores, docentes, estudiantes y padres de familia*. (Tesis de maestro. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán). Recuperado de file:///C:/Users/USER/Downloads/analisis-de-la-influencia-de-la-cultura-institucional-en-las-practicas-pedagogicas-de-los-docentes-desde-los-criterios-de-los-directores-docentes-estudiantes-y-padres-de-familia-el-caso-de-cuatro-centros-de-educacion-bas.pdf
- Schlemenson, A. (1990). *La perspectiva ética en el análisis organizacional. Un compromiso reflexivo con la acción*. Buenos Aires: Paidós.
- Tinoco, O. Quispe, C. y Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial* 17(2) pp. 56-66
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de Maestro. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú).

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables			
Problema general ¿Cómo influye la cultura institucional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?	Objetivo general Determinar la influencia de la cultura organizacional en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017	Hipótesis general La cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017	Cultura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango
			Involucramiento	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1 - 15	
			Consistencia	Valores centrales. Acuerdos Coordinación e integración	16 - 30	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio. Orientación al cliente. Aprendizaje organizativo	31 - 45	
Misión	Dirección y propósitos estratégicos. Metas y objetivos Visión	46 - 60				
Problemas específicos ¿Cómo influye el involucramiento en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017? ¿Cómo influye la consistencia en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?	Objetivos específicos Determinar la influencia del involucramiento en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017 Determinar la influencia de la consistencia en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017	Hipótesis específicas El involucramiento de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017 La consistencia de la cultura organizacional influye significativamente	Práctica pedagógica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango
			Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje:	Uso y dosificación del tiempo para las actividades pedagógicas respetando el horario	1 – 4	
Uso de herramientas	Plantea y desarrolla					

<p>¿Cómo influye la adaptabilidad en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?</p> <p>¿Cómo influye la misión en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017?</p>	<p>Determinar la influencia de la adaptabilidad en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017</p> <p>Determinar la influencia de la misión en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017</p>	<p>en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas - 2017</p> <p>La adaptabilidad de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.</p> <p>La misión de la cultura organizacional influye significativamente en la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Estados Unidos – Comas – 2017.</p>	<p>pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje.</p>	<p>estrategias de acuerdo a las rutas de aprendizaje</p>	<p>5 – 12</p>	
			<p>Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje</p>	<p>El docente utiliza materiales y recursos con participación del estudiante orientando su uso.</p>	<p>13 - 16</p>	
<p>Metodología</p>						
<p>Tipo de estudio Básico de nivel descriptivo y correlacional causal</p>	<p>Diseño de estudio No experimental - transversal</p>	<p>Población y muestra No probabilístico, 84 docentes</p>	<p>Técnicas e instrumentos Encuesta y observación Cuestionario y ficha de observación Validez por jueces expertos Confiabilidad: Alfa de crombach, alta confiabilidad</p> <p>Método de análisis de datos Prueba de regresión logística</p>			

Anexo 2. Instrumentos

ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colega, la presente encuesta tiene por objetivo recoger información de la cultura organizacional de la Institución Educativa Estados Unidos de Comas para un trabajo de investigación, por lo que se les pide leer detenidamente y marcar la alternativa que consideres correcta de acuerdo a las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	A veces	De acuerdo	Completamente de acuerdo

	Involucramiento	1	2	3	4	5
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.					
	Consistencia	1	2	3	4	5
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.					
	Adaptabilidad	1	2	3	4	5
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”.					
	Misión	1	2	3	4	5
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.					

Gracias.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
NOMBRE DE LA I. E.	CÓDIGO MODULAR
DIRECCIÓN	UGEL
NIVEL Inicial [] Primaria [] Secundaria []	DRE

DATOS DEL DOCENTE AUTOEVALUADO					
Apellidos y nombres		Especialidad			
Nivel educativo	Inicial [] Primaria [] Secundaria []	Grados o años en el aula		Sección	
Turno	Mañana [] Tarde []				

NIVEL DE ALCANCE		
Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	3
En Proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2
En inicio	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem	1

Inicio	En proceso	Logrado
16	17 - 32	33 - 48

II. SOBRE EL DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje. Datos a ser registrados sobre el desempeño en aula y la revisión del documento de planificación, según corresponda						
Complete los ítems 1 - 3 sobre el desempeño en el aula				Valoración		
1	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.			1	2	3
2	Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.			1	2	3
3	Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo con los planes curriculares de mi IE (Inicial y Primaria) y respeto el número de horas establecido según la RSG N.º 2378-2014-MINEDU (Secundaria).			1	2	3
Complete el ítem 4 referido a la planificación				Valoración		
4	Planifica las actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.			1	2	3
	Sub total					

Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje. Datos a ser registrados sobre el desempeño en el aula y la revisión del documento de planificación				
Complete los ítems 5 – 10 sobre el desempeño en el aula				Valoración
5	Problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.	1	2	3
6	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	1	2	3
7	Desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	1	2	3
8	Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.	1	2	3
9	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	1	2	3
10	Adecúa, si es necesario, las estrategias metodológicas de las Rutas de Aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3
Complete los ítems 11 – 12, se revisa el documento de planificación				Valoración
11	Cuenta con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluyo actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteadas en las Rutas de Aprendizaje y el documento Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	1	2	3
12	Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	1	2	3
Sub total				

Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje. Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda				
Complete los ítems 13 - 15 sobre el desempeño en el aula				
13	Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	1	2	3
14	Acompaña y orienta a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr.	1	2	3
15	Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PP.FF. para el desarrollo de los aprendizajes.	1	2	3
Complete el ítem 16, se revisa el documento de planificación				Valoración
16	Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	1	2	3
Subtotal				
Total				

Encargado(a) del monitoreo

Docente monitoreado

Práctica pedagógica

DOCENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
D1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
D2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	2
D4	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
D5	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1
D6	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2
D7	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
D8	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2
D9	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
D10	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2
D11	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
D12	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3
D13	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2
D14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
D15	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1
D16	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1
D17	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2
D18	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
D19	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
D20	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1
D21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D22	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D23	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
D24	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1
D25	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
D26	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1
D27	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
D28	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
D29	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
D30	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
D31	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
D32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
D33	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1
D34	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
D35	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
D36	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3
D37	1	3	1	3	3	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1
D38	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
D39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D40	3	1	3	3	1	3	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2

D41	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
D42	2	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	3	1	1
D43	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	2	3	3	2
D44	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
D45	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
D46	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2
D47	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
D48	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
D49	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2
D50	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
D51	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
D52	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
D53	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3
D54	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
D55	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
D56	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
D57	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
D58	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
D59	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3
D60	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
D61	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
D62	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
D63	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
D64	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
D65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
D66	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D67	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
D68	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
D69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
D71	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1
D72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
D73	1	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	3
D74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D75	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
D76	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2
D77	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
D78	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
D79	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
D80	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
D81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D83	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	3
D84	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2

Anexo 4. Validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Involucramiento							
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		

1 1	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	x		x		x		
1 2	Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	x		x		x		
1 3	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	x		x		x		
1 4	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	x		x		x		
1 5	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	x		x		x		
Consistencia		Si	No	Si	No	Si	No	
1 6	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	x		x		x		
1 7	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	x		x		x		
1 8	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	x		x		x		
1 9	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	x		x		x		
2 0	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	x		x		x		
2 2	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	x		x		x		
2 3	Este grupo tiene una cultura “fuerte”.	x		x		x		
2 4	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	x		x		x		

25	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.*	x		x		x		
26	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	x		x		x		
27	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	x		x		x		
28	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	x		x		x		
29	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	x		x		x		
30	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	x		x		x		
	Adaptabilidad	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		
	Misión	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		

5 3	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	x		x		x	
5 4 5 5	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	x		x		x	
5 6	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	x		x		x	
5 7	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	x		x		x	
5 8	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	x		x		x	
5 9	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	x		x		x	
6 0	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

14 de julio del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Soria Pérez Yolanda DNI: 10590428

Especialidad del evaluador: Dra. Administración de la educación

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

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

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

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