



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Cultura organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N°
6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Catherine Grace Cruzado Oran (ORCID: 0000-0002-1948-3300)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

Para mi madre por su apoyo absoluto para lograr este objetivo y a mi hijo porque su amor me impulsa a continuar adelante y a lograr mis metas.

Agradecimiento

A todos los maestros por sus conocimientos compartidos en las aulas.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CRUZADO ORAN CATHERINE GRACE

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6063 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE VILLA EL SALVADOR-2019

Fecha: 23 de enero de 2020

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández Firma:

SECRETARIO: Dr. Lip Licham, Cruz Antonio Firma:

VOCAL: Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo Catherine Grace Cruzado Oran con DNI N° 42429065, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Profesional de Educación Inicial, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Cultura organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador- 2019, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 11 de Enero de 2020



Catherine Grace Cruzado Oran

DNI 42429065

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	18
2.1 Diseño de investigación	18
2.2 Operacionalización de las variables	19
2.3 Población	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Métodos de análisis de datos	23
2.6 Aspectos éticos	23
III. Resultados	25
3.1. Resultados descriptivos	25
3.1.1.Cultura organizacional	25
3.2.1.Desempeño docente	26
IV. Discusión	32

V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	39
VII. Referencias	40
Anexos	49
Anexo 01. Instrumentos	50
Cuestionario de la variable de estudio 1: Cultura organizacional	50
Cuestionario de la variable de estudio 2: Desempeño docente	52
Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables	54
Anexo 03. Validación del instrumento	58
Escala Descriptiva Valorativa	59
Anexo 04. Matriz de consistencia	69
Anexo 05. Base de datos SPSS	71
Anexo 06. Autorización de las instituciones educativas (oficio)	72
Anexo 07. Resultados de la fiabilidad	73
Anexo 08. Cuadro de valores del coeficiente de correlación	74
Anexo 09. Resultados de correlación por dimensiones	75

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 01	Matriz de operacionalización de la variable de estudio 1: Cultura organizacional	20
Tabla 02	Matriz de operacionalización de la variable de estudio 2: Desempeño docente	21
Tabla 03	Población	21
Tabla 04	Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional y sus dimensiones	25
Tabla 05	Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y sus dimensiones	26
Tabla 06	Prueba de correlación de hipótesis general de la variable cultura organizacional y desempeño docente	28
Tabla 07	Prueba de correlación de hipótesis para las dimensiones de la cultura organizacional y desempeño docente	29

Índice de figuras

	Pág.
<i>Figura 01</i> Diagrama de la variable	19
<i>Figura 02</i> Niveles de la variable cultura organizacional y sus dimensiones	25
<i>Figura 03</i> Niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones	27

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador, 2019, utilizando la metodología cuantitativa. El diseño de investigación es descriptivo correlacional, aplicado a una muestra única no probabilística de 77 participantes, la recolección de datos se realizó a través de un cuestionario para la cultura organizacional que constó de 29 ítems con una fiabilidad de 0,947 y otra para el desempeño docente con 28 ítems con una fiabilidad de 0,917, instrumentos que fueron validados por cinco expertos que emitieron su juicio, siendo estadísticamente significativa la validez de ambos instrumentos; posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial, la correlación de Spearman y la prueba de normalidad. Los resultados muestran que existe una correlación positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,637$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo que se evidencia que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 6063 “José Carlos Mariátegui” de Villa el Salvador, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño docente, correlación

Abstract

The purpose of this research is to determine the level of correlation between organizational culture and teaching performance in the educational institution No. 6063 José Carlos Mariátegui from Villa El Salvador, 2019, using the quantitative methodology. The research design is descriptive correlational, applied to a single non-probabilistic sample of 77 participants, the data collection was carried out through a questionnaire for the organizational culture that consisted of 29 items with a reliability of 0.947 and another for the teaching performance with 28 items with a reliability of 0.917, instruments that were validated by 05 experts who issued their judgment, the validity of both instruments being statistically significant; Subsequently, the investigation problem was identified and delimited, the information was processed through inferential statistics, Spearman's correlation and the normality test. The results show that there is a moderate positive correlation between the organizational culture variable and the teaching performance variable, according to the result, Spearman's correlation coefficient is $Rho = 0.637$ with a level of significance $p = 0.000$ being this less than 5% ($p < 0.05$) so it is evident that the organizational culture is significantly considerable to the teaching performance in the educational institution N° 6063 “José Carlos Mariátegui” from Villa El Salvador, therefore, the H_0 is rejected, the general hypothesis being verified.

Keywords: Organizational culture, teaching performance, correlation

I. Introducción

Las instituciones educativas son lugares que favorecen el desenvolvimiento social de los estudiantes y al mismo tiempo promueven el desarrollo educativo, cultural y deportivo de toda persona en todo el mundo, es por ello que en este trabajo de investigación se resalta la importancia de conocer la cultura organizacional en la institución educativa objeto de estudio porque González (2016) afirmó que los valores esenciales y que son compartidos por gran parte de los integrantes de la organización, así como desde su fortaleza cultural, que da a cada institución educativa su propia personalidad característica, fortalecen culturas positivas que de forma marcada pueden influir en el desempeño escolar. Pero se evidencia en varios países de Latinoamérica como México diversas problemáticas como la formación del profesorado y por tal motivo se evidencia un mal desempeño docente en la clase, de la misma forma la infraestructura y equipamiento e inadecuado manejo de recursos siendo principalmente estos factores los que no permiten el desarrollo de la educación.

Según Grimaldo (2015), con respecto al sistema educativo formal refiere que se le culpa de no ser igualitaria, de no preparar adecuadamente a los estudiantes para el ingreso a las universidades, ni tampoco para el comienzo en el ámbito del trabajo, y, sin embargo, es cuando los jóvenes cursan el nivel secundario que deciden el medio para comenzar la vida adulta e insertarse al mundo laboral. En una de las aportaciones de un japonés, como comisionado de su país al informe de la Unesco fue quien mencionó que las instituciones educativas son lugares primordiales en la que se organizan sistemáticamente actividades prácticas de tipo pedagógica. Aun cuando, en gran parte de los casos, el docente labora solo en su salón de clase, es parte de un equipo cuyos integrantes aportan y dan vida a la cultura de la institución, y difícilmente se podrá dar una enseñanza de buena calidad si no es administrada de modo cauteloso por el director del centro educativo con la colaboración activa de los docentes. Por lo antes mencionado es que se resalta la importancia que tienen todos los miembros del centro educativo porque son ellos los que crean y conservan la cultura organizacional en los colegios y este debería contribuir a alcanzar los aprendizajes necesarios para los estudiantes.

Según el artículo de Cantón (2017) en el cual revisó resultados de diversas investigaciones en España reconoció que existe profesionales de la enseñanza laboralmente insatisfechos, inestabilidad laboral, un bajo reconocimiento social y dejadez por la parte administrativa de la institución educativa cuando acontece alguna dificultad laboral, continuos cambios del

Currículo. Por lo cual, Gairín (2000) afirmó que no se soluciona el problema inicial para lograr una educación de calidad, que es enfocarse en el bienestar del docente y proveerle, por ejemplo, una buena formación académica. Como consecuencia, el estudio de Skaalvik y Skaalvik (2015) menciona que los docentes demuestran estar satisfechos con la profesión, pero al mismo tiempo presentan estrés.

En México, se reconoció como una de las más importantes características del ámbito educativo que ha sido vertical con una estructura rígida, además de un escaso número de docentes instruidos en escuelas normales lo cual causaba un bajo nivel en el desempeño docente. Por ello, Olivares (2013) considera que es esencial que las empresas tengan una cultura organizacional fuerte, saludable y que estas estrategias ayuden, de tal manera que sus empleados las acogen como parte de sus valores y cultura personal. Por tal motivo para materializar un nuevo planteamiento pedagógico se planteó el modelo 2016 en el cual se pone a las instituciones educativas al centro del sistema educativo, como un lugar en donde concurren todos los recursos y esfuerzos de los diferentes actores, bajo esta perspectiva, se contó con mayor acompañamiento para exigir a los maestros estar mejor preparados, se planteó fortalecer los procesos de evaluación y del servicio profesional docente, así como reforzar la formación inicial, entre docentes y estudiantes, para captar y conservar a los mejores docentes.

En la ciudad de Medellín-Colombia, Correa (2009) afirmó que la relación de la organización con la gestión administrativa y pedagógica es necesaria para lograr el cumplimiento de la propuesta educativa que desee implementar una institución. Todo ello, lleva al directivo a revisar diversos aspectos entre ellos la cultura escolar y el talento humano primordialmente.

Los cuales tienen relación con el trabajo de investigación a desarrollar ya que en las escuelas existe una cultura que abarca múltiples aspectos de cómo funcionan las instituciones educativas. Todo lo abordado se encuentra en una propuesta realizada sobre gestión educativa en Colombia lo cual produjo cambios sustanciales en cómo se concibe los estilos pedagógicos educativos y los roles atribuidos a instituciones y organizaciones que realizan una asistencia social pedagógico; de este modo, se transformó el rol de los directores y de la comunidad como personajes principales del proceso de formación. Desde el punto de vista educativo constante, se requirió una gestión que incluya en su visión a lo educativo y a la vez a la cultura y que dirija secuencias comunicativas con una visión global e integral en todas las áreas de la gestión institucional. Según lo mencionado anteriormente, este país en

el 2016 elaboró un documento llamado Visión Colombia 2019 en el cual se resalta como acto primordial el fortalecimiento de la gestión de las escuelas para alcanzar una mayor eficiencia en el sector educación.

De esta manera, Ruiz y Naranjo (2012) nos señaló que el trabajo educativo más se ha desarrollado por procesos y no por resultados, afectando la labor de las instituciones educativas al resistirse al cambio, por lo que se debe incidir en la cultura organizacional para mejorar los niveles de desempeño y competitividad, con el fin de lograr un bien común en las entidades educativas. De la misma manera, en el ámbito educativo de Ecuador, Llanos (2018) refirió que no existía una cultura institucional que incentivara la investigación científica vinculándolos a la problemática social, existiendo solamente un sistema para incentivar el reconocimiento social y mejorar los procesos educativos.

En el Perú, Gómez s.f. (2018) en su artículo “10 claves de una empresa exitosa” nos indicó sobre la importancia de valores compartidos en una organización, resaltando el valor del compromiso porque se logra el éxito en base a una misma visión, empoderando al personal para asumir retos en proyectos institucionales. Pero en la mayoría de organizaciones incluyendo al rubro de la educación, aún existe escasa preocupación por el factor humano, como consecuencia el personal con mayor jerarquía decide absolutamente todo en la organización. Asimismo, en el ámbito educativo público, se percibe que existe personal directivo que se les adjudica el puesto por modalidad de “encargatura”, es decir un docente asume este cargo por un periodo, dicho cargo lo lleva a realizar tareas administrativas de la institución.

En el marco del buen desempeño del directivo (2014) se señaló que reorganizar las instituciones educativas implica modificar la gestión que realizan los directivos. Es por ello que, como en toda organización, la intervención del directivo y su influencia es primordial para mejorar los aprendizajes, la calidad del desempeño de los maestros también las circunstancias laborales y el funcionamiento de la institución, algunos indicios muestran que los directivos no fortalecen su formación profesional, que existe poco compromiso por obtener logros educativos, poseen limitada interrelación entre los directivos con el personal docente, lo cual podría influir negativamente en el clima laboral y la cultura organizacional del centro educativo.

En el entorno de cono sur se encuentra la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui con 45 años de fundación, que tiene tres niveles educativos el último nivel, en la categoría de Jornada Escolar Completa (JEC). La parte directiva está compuesta por una directora general, dos subdirectoradas de formación pedagógica en primaria y secundaria, coordinadoras pedagógicas en secundaria, personal administrativo y docentes nombrados y contratados.

La problemática que se ha presentado, materia del presente trabajo de investigación, es porque se observa que el personal directivo no se integra apropiadamente con los padres de familia, docentes y alumnado en general, si bien existen reuniones periódicas con el personal docente para informar sobre las actividades curriculares estas se realizan brevemente con una evidente comunicación vertical sobre lo que se tiene que hacer, provocando insatisfacción entre los docentes y estudiantes y conflictos con la dirección. También, existe deficiencias en la organización de las actividades extracurriculares que se realizan, ya que se carecen de estrategias para lograr un trabajo en conjunto. Según, Llanos (2018) en ocasiones no se desarrolla la cultura organizacional porque tiene diferentes elementos para desarrollarlo, lo cual da lugar a que no se establezcan culturas acordes con los objetivos de los líderes, prevaleciendo las culturas individuales perjudicando a las organizaciones.

A su vez, el personal docente de la institución muchas veces se encuentra desorientados para elaborar documentos de gestión como la programación anual siguiendo los lineamientos del nuevo marco curricular, documentos de gestión como PEI, PCI y reglamento interno, ya que no se brinda ni el tiempo ni el espacio necesario para trabajarlo en conjunto con los miembros que la integran, sobrecargando de trabajo a los docentes responsables. También se puede evidenciar que no se felicita ni se reconoce a los docentes que alcanzan logros para la institución, observándose poca valoración del trabajo docente dentro y fuera de las aulas. Los directivos no muestran capacidad de identificar las potencialidades y debilidades de su personal docente existentes en la institución, por ejemplo, las comisiones de trabajos son elegidas por afinidad y esa es una dificultad al momento de realizar las actividades ya que no se logra elevar el nivel de la calidad y en la obtención de los objetivos institucionales.

Entonces, es necesario en vista de las observaciones hechas, elaborar una investigación que conceda determinar la relación entre la cultura organizacional que para Ritter (2008) es cómo se comportan los miembros de un grupo social, resaltando lo que se proyecta hacer y cómo

hacerlo, estableciendo al desempeño docente como aspecto fundamental para conseguir los objetivos institucionales.

La investigación titulada cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito Villa El Salvador – 2019 se realiza con la finalidad de lograr un conocimiento exacto sobre las causas de la problemática que se presenta, ya que se observa una falta de compromiso entre algunos docentes con respecto a las actividades curriculares y extracurriculares de la institución ya que no se comprometen, y es que la situación laboral y la falta de motivación profesional se relaciona significativamente con la integración que debe tener el docente con su quehacer educativo y profesional. Asimismo, se va a plantear objetivos que permitan determinar y establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, luego se establecerá la justificación teórica, metodológica y práctica de la investigación. A partir de allí se planteará las hipótesis de investigación que nos permitirá definir el tipo de relación que va a existir entre las dimensiones propuestas.

Luego de ello, se establecerá la población, que en este caso serán todos los docentes de la institución. A continuación, se fundamenta el enfoque cuantitativo de la investigación, así como el respectivo diseño correlacional descriptivo con el cual se va a trabajar. Para poder demostrar lo planteado en esta investigación y ver su coherencia, presentamos dos cuadros importantes: La operacionalización de las variables y la matriz de consistencia, con la finalidad de demostrar la coherencia de lo propuesto en esta investigación.

Para desarrollar la presente investigación se han revisado antecedentes internacionales como Llanos (2008), el cual tuvo como propósito demostrar un análisis sobre la cultura organizacional y su conexión con la calidad en centros de educación superior, para así proponer un modelo de cultura organizacional para un centro educativa de Ecuador y así alcanzar mejores prácticas en los procesos académicos, finalmente la investigadora sugirió un modelo de cultura organizacional que contribuyo a la calidad educativa del país.

Por su parte Lynn (2004) estableció como finalidad determinar el nivel en que los valores culturales organizacionales y los comportamientos de liderazgo afectan el aprendizaje organizacional entre líderes del sector público. Los resultados obtenidos fueron de suma importancia para los líderes como consecuencia de la utilización del aprendizaje de bucle simple / doble; la cultura en la que el público, las políticas y procesos que se desarrollaron e

influyeron; e informó a recursos humanos la capacitación por departamentos y agregó al currículum del grado MPA para ayudar a líderes del sector público con las herramientas necesarias para liderar dentro de una sociedad del conocimiento.

Así también López (1995), tuvo como objetivo presentar cómo se comprende las fuerzas que operan en un centro escolar y como este facilita o dificulta su desarrollo. A su vez, propuso el análisis institucional como enfoque válido para analizar los centros escolares en España. Al concluir, el artículo menciona que es importante utilizar el lenguaje ya que es una herramienta poderosa para entender lo que pasa a nuestro alrededor, comprenderse a sí mismo y así transformar las organizaciones que ocupan el ámbito personal y profesional de los miembros que la conforman.

Roca (2016) cuyo objetivo fue especificar la cultura y su coincidencia en la búsqueda del cambio organizacional que se planteaba. Primero, se describió la organización y los paradigmas desde su creación hasta el plan de intervención. Finalmente, esta investigación de Argentina aportó conocimientos inéditos en el campo de la cultura de la institución mencionada ya que la información recogida abarcó a la organización en toda su extensión territorial y a todos los integrantes de la organización en un proceso colaborativo que manifestaba el pensar y el sentir de los miembros que la conforman.

De Diego (2013), el cual mencionó que su estudio analizó las relaciones que existen entre el clima laboral, la cultura organizacional y el liderazgo, y la eficacia de los centros educativos. Finalmente, de este trabajo se desprende que las buenas relaciones entre los docentes y el alumnado promueven un mejor aprovechamiento y convivencia los cuales son resultado de una práctica docente y directiva que tiene en cuenta la diversidad. Desde el punto de vista de este investigador conviene que este aspecto se impulse en las escuelas. Por lo cual, se sugirió fomentar la capacitación de futuros directivos en los campos de la cultura organizacional, el clima laboral y el liderazgo, considerando la relevancia de las relaciones, la comunicación, la participación, el equilibrio entre orientación a los miembros y las funciones, así como los valores para el clima de convivencia.

Según González, Ochoa y Celaya (2015) determinaron una cultura de innovación en el desempeño de sus funciones inherentes con la finalidad de señalar elementos culturales que dificultaban o favorecían la implementación de una propuesta de perfeccionamiento del desempeño. Como consecuencia, se detectó que la cultura organizacional no exhibe

elementos que impidan el proceso, cuando la alta dirección se compromete. Se sugirió cambiar la propuesta e iniciar con la etapa de sensibilización.

Así mismo, a nivel nacional se han analizado diferentes investigaciones como la de Barboza (2017) que estableció la relación entre las variables propuestas en el presente trabajo en una institución educativa, y de esta manera se verificó la hipótesis general planteada apoyándose en un riguroso análisis de los resultados extraídos.

Por su parte Troncos (2018) cuyo propósito confirmó la relación de gran significancia entre la gestión institucional y la cultura organizacional de los docentes. Los resultados de la investigación determinaron que la gestión institucional con respecto a la cultura organizacional en un 100% era regular concluyendo al 95% de nivel de confianza que hay una correlación significativa entre las variables gestión institucional y la cultura organizacional de acuerdo a los profesores de la institución de Arequipa.

Además, se consideró la tesis de Morocho (2012) cuya finalidad era buscar la relación entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente del Callao. Como conclusión se indica la existencia de una correlación significativa entre las dimensiones de estudio. Sin embargo, predominaban los niveles medianos con respecto a la autopercepción del desempeño de los profesores. En este trabajo se determinó que la cultura organizacional educativa es una herramienta eficiente para el desempeño de los docentes.

En la teoría del aprendizaje cognoscitivo social de Bandura (2002) se resalta que el aprendizaje humano se desarrolla por la interrelación de los miembros de la sociedad, obteniendo conocimiento, normas, habilidades, creencias y actitudes. Por ello, es de gran importancia la teoría cognitiva en la presente investigación ya que las personas que conforman las instituciones educativas adquieren la cultura de las organizaciones que son las formas como se realizan las cosas allí. Las personas aprenden siguiendo los modelos de actuar de otras personas que se encuentran a su alrededor, por ejemplo, si un niño desea aprender a manejar bicicleta observara como otras personas se suben en la bicicleta y mantienen el equilibrio del timón mientras pedalean con los pies, pero también los peligros de manejar a gran velocidad ya que podrían sufrir una caída que puede ocasionar lesiones en su cuerpo. Al observar un accidente en bicicleta los llevara a tener mayor cuidado para evitar que les pase algo parecido. De la misma manera, en los centros laborales absorben ciertas

conductas, actitudes y procedimientos de sus pares en busca de obtener las metas, cumplir sus deberes laborales, evitar riesgos y sanciones.

Para definir el término cultura se menciona a Vargas (2007) que indica que la cultura de una sociedad se relaciona con el espacio geográfico y tiempo, agregando que se logra formar grupos sociales con la convivencia diaria y se desarrolla un mismo idioma, dando a conocer su cultura e identificándose con ella, concluyendo que todos somos productos de una cultura. Generalmente, la cultura varía según el ámbito geográfico donde se desarrolla y elaboran un propio lenguaje para transmitir su forma de vivir. Es por ello que las personas son el resultado del medio donde se han desarrollado, dando así origen a diversas culturas con características que diferencian unas de otras como su idioma, costumbres, tradiciones, etc.

Según Chiavenato (2009) la cultura es parte de las personas, ya que, es la manera en que las personas que conforman las organizaciones y/o instituciones educativas han aprendido a convivir y a transmitir ese estilo de trabajo a través de su práctica diaria. Todo ello se evidencia en la manera como cada institución educativa realiza sus actividades durante el año escolar de una u otra manera que distingue a cada institución educativa. Si bien todas las instituciones educativas se rigen por la normatividad del ministerio hay instituciones que realizan ciertas actividades como las ceremonias cívico patriótico con el alumnado y docentes todos los días lunes a primera hora siguiendo ese acto protocolar por tradición. Finalmente, dependerá de la cultura y los objetivos que se plantea dentro de las instituciones en su plan de trabajo. Si las instituciones educativas tienen culturas fuertes trabajaran en equipo para lograr sus metas, pero, por otro lado, si su cultura es débil, no alcanzarán los objetivos propuestos.

Chiavenato (2009) menciona que en las organizaciones existen los siguientes tipos de cultura como son las culturas conservadoras y otras que son adaptables y que en ciertos centros laborales se diferencian porque implantan y mantienen ideas, valores, costumbres y tradiciones que no varían con el transcurrir del tiempo, sin tener en cuenta las modificaciones del ambiente. Estas culturas se distinguen por su rigidez y por ser conservadoras. Por otro lado, otras organizaciones son profundamente flexibles y tienen una cultura ajustable que examinan permanentemente. La renovación y la adaptación aseguran la actualización y modernización; en tanto que el sentirse estable protege la identidad del personal. Una organización perdura y se desarrolla porque logre mezclar tanto la estabilidad con la adaptación y el cambio. Esta manera de ver las culturas dentro de las organizaciones nos

lleva a reflexionar sobre cómo lograr un equilibrio entre la estabilidad que nos lleva a reforzar la identidad en una institución y el compromiso de la realización de tareas, con la flexibilidad y adaptación al cambio que nos conlleva a optar por realizar modificaciones constantes sobre la manera como se hacen las cosas para lograr mejorar la gestión en las escuelas y que las instituciones sean centros educativos modernos y de vanguardia sin perder su identidad como comunidad educativa.

Robbins (2009) menciona que la cultura tiene un gran número de funciones en el interior de las organizaciones, la primera función es la que establece límites, mostrando diferencias resaltantes entre las organizaciones. La segunda es la identidad que es transferida a los integrantes de la organización. La tercera función es que favorece al compromiso más allá del simple interés personal. La cuarta es que acrecienta la estabilidad de las organizaciones. La cultura es el cohesivo de la sociedad que impulsa a unir a la organización al otorgar estándares convenientes de comunicación y actuar del personal. Finalmente, la cultura es usado como instrumento para entender, controlar, guiar y conformar el comportamiento de los miembros.

En el párrafo anterior se expone cuáles son las responsabilidades de la cultura dentro de las organizaciones y por ende en las instituciones educativas ya que gracias a la cultura cada institución es diferente, algunas con mejor u otras con menor calidad. Es también a través de la cultura que se transmite la identidad, el compromiso, la responsabilidad y la comunicación asertiva entre los integrantes. De la misma manera, la cultura se transmite a través de las personas que la conforman, su misión dentro de la sociedad y los objetivos que desean alcanzar adoptando un mismo lenguaje y una misma actitud hacia las personas. Es así como en las organizaciones se requiere el trabajo organizado y las tareas deben ser distribuidas según las potencialidades del individuo para alcanzar el bien común. De la misma manera en las instituciones educativas, todos sus integrantes que la conforman deben trabajar como un solo equipo ya que gracias al esfuerzo de todos se alcanzaría la visión que pretende lograr la institución educativa y los objetivos sugeridos por la comunidad educativa en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Entre las definiciones sobre cultura organizacional se encuentra Granell (1997) quien destaca que la cultura organizacional debe ser compartida y practicada por la gran mayoría de los miembros, porque ellos deben asumir conjuntamente determinados valores como el respeto, la puntualidad y la colaboración entre los principales.

De la misma manera muestran las mismas actitudes y formas de actuar para responder a los objetivos que se desean alcanzar.

Chiavenato (1989) establece que la cultura organizacional son los valores compartidos por los miembros de una institución y aquellos que se deben fortalecer, se tienen planes que son consensuados entre los miembros en reuniones donde se intercambian opiniones y se planifica las acciones a realizar para conseguir los objetivos a corto y largo plazo, lo cual coincide con Chiavenato (1989) y su concepto de cultura organizacional pero cómo fortalecer la cultura existente para mejorar la calidad educativa. Guedez (1998) resalta la importancia de poder analizar la cultura organizacional en el ámbito educativo ya que, si en las instituciones hay dinamismo y relaciones de armonía, el ámbito educativo público mejoraría a través de la reflexión de su cultura organizacional para lo cual se requiere reforzar esta visión y así lograr el éxito.

Según García (2006) sobre la cultura organizacional, deduce que el medio laboral al cual pertenece el docente puede incidir significativamente en su desempeño. Es decir, si un docente ingresa a laborar a una institución que no tiene fortalecida su cultura organizacional esto llevara a que el docente no tenga claro que hacer en ciertas situaciones nuevas que se le presente y que dificulte trabajar en conjunto para conseguir las metas de la organización a la cual pertenece. Por ello la cultura organizacional es de gran relevancia para la presente investigación ya que son los docentes quienes junto con la comunidad educativa tendrán que dar su punto de vista sobre cómo ven la cultura organizacional en la institución educativa en aspectos como el trabajo en conjunto, la innovación pedagógica y proyección social, etc. Finalmente, para Dalton, Hoyle y Watts (2007) la cultura organizacional es un grupo de valores y beneficios de una comunidad participando en la organización, de sus líderes y fundadores.

Entre los que señalan la importancia de la cultura organizacional encontramos a Apaza (2015) quien indica que es muy importante el poder descubrir problemas dentro de la organización y lo que permite solucionar dichos problemas. También, integra a todas las personas de una institución bajo la misma misión, visión, valores, objetivos estratégicos, objetivos tácticos y metas. Además, conseguir equipos que estudien los problemas detectados y hagan más fácil la tarea a cumplir y finalmente, buscar las necesidades del personal no satisfechas, proponer una solución, para que se sientan motivados. El conocer la cultura organización de una institución es de gran importancia ya que si existe una dificultad

esta se podrá solucionar oportunamente porque en instituciones que comparten una misma visión y se conocen entre sí, se encaminan sus decisiones por el bien común ya que se encuentran integrados entre sí y siempre están en busca de lograr mejorar para satisfacer las necesidades de sus miembros porque de ellos dependerá el éxito de la organización, institución y de sus estudiantes.

Según Vargas (2007) señala cinco puntos importantes. El primero es la creación de una identidad dentro de la organización. En segundo lugar, es que impulsa la satisfacción de la necesidad de pertenencia de los miembros de la organización. Como tercer punto es que permite la integración de los objetos individuales a los organizacionales. En cuarto lugar, conserva la estabilidad y otorga seguridad a los subsistemas socio- políticos que forman la unidad de una organización en su conjunto, quinto y último, concede guías de acción para el desarrollo de comportamientos esperados en el personal de la organización

Sobre las características de la cultura organizacional se señala que ello nos permite diferenciar una escuela de otra, ya sea por ser reconocida por el trato que brinda sus docentes a los estudiantes y los miembros de la institución a la comunidad educativa, o por tener normas de conductas estrictas o flexibles para sus docentes y estudiantes. Otra característica que es un sello distintivo son los valores compartidos entre sus miembros como la amabilidad, puntualidad, honradez y el respeto entre las principales. Por otro lado, las políticas educativas que brinda el ministerio de educación que son lineamientos que rigen las acciones a tomar en las instituciones educativas. Además, el clima que da la institución que acoge con entusiasmo a toda persona que forma parte de ello o solicita algún servicio educativo y/o administrativo. Pero también incluye el trato entre los miembros. Por ejemplo, si entre directivos y docentes hay un trato horizontal y cordial contribuirá a tener mejores relaciones entre ellos. Además, según el caso de la institución materia de estudio, se ha observado la ausencia de normas que permitan aplicar estrategias a nivel de la comunidad educativa para mantener la disciplina y no caer en la anarquía que se puede dar por esta falencia.

Pero Parker (2000) menciona que las relaciones humanas es cuando los miembros poseen una relación cordial, vínculos de amistad, teniendo como base normas asumidas por todos y, principalmente basadas, en la consideración y respeto de la personalidad del ser humano. Es a través de las relaciones humanas que los miembros de la organización tienen relaciones apoyadas en valores como el respeto y amistad regidas por códigos de conducta conocidas

por ellos. Pérez y Merino (2008) sobre los indicadores de las relaciones humanas, considera que la integración es el esfuerzo organizado, la planeación y la convivencia armoniosa entre las partes, pudiendo así formar un todo sin perder la individualidad. Sobre la colaboración según el mismo autor, es la interacción con otros individuos para realizar un trabajo. Sobre la comunicación efectiva, Raffino (2019) establece que se da una comunicación efectiva cuando el receptor entiende el significado y la intención del mensaje emitido. Para Robbins (2009) el compromiso institucional es la identificación del trabajador con la organización donde labora comprometiéndose con las metas de ésta. Los miembros de una comunidad que tienen compromiso por su institución muestran actitudes de responsabilidad, se integran con facilidad al trabajo en equipo y desarrollan actividades para lograr las metas propuestas. Entre los indicadores para medir el compromiso institucional encontramos al trabajo colaborativo que para Panitz y Panitz (1998) es un proceso de interacción cuya hipótesis básica es la construcción de consensos compartidos con las autoridades aceptando la responsabilidad de las actividades del grupo. Sobre la responsabilidad que es definida por la RAE como el compromiso u obligación de tipo moral que aparece de la posible equivocación cometida por una persona en un tema específico.

Para Carrión y cols. (2000), la satisfacción es la valoración que realiza la persona de la vida y sobre la influencia en ella, considerando a la calidad de vida, las expectativas y aspiraciones, los objetivos logrados, teniendo como base los propios criterios del individuo y que se cumple de forma favorable. Cada persona tiene diversas perspectivas sobre la satisfacción ya que depende de sus aspiraciones y objetivos propios para mejorar su calidad de vida y crecimiento profesional. Por otro lado, Caballero (2003) indica que la satisfacción tiene relación con las situaciones exclusivas del quehacer docente y con las características como persona, teniendo en cuenta que esto afecta en su estabilidad emocional, provocando tensión, estrés, y ocasionando malestar, tanto para una perspectiva individual como profesional. Esta definición se relaciona directamente con el docente y como su labor repercute en su estado emocional y que muchas veces refleja malestares en su salud y en las labores que desempeña cada día ya que lidiar con problemas de salud provocados por problemas en el trabajo disminuye la satisfacción por el quehacer que realiza.

Para Padrón (1994) la satisfacción se puede comprender desde dos perspectivas personal y profesional. En relación a ello, la perspectiva personal es la satisfacción que deviene determinada por el desempeño profesional que tiene la persona y las atribuciones que realiza

del mismo y en la perspectiva profesional son las relaciones individuales, en el ámbito laboral como en el entorno, quienes darán lugar a la satisfacción o insatisfacción de la persona. Cuando una persona realiza actividades con respecto a su carrera profesional la cual eligió por vocación, esto contribuye a su satisfacción como ser humano y si a ello se suma que en centro de trabajo posee buenas relaciones interpersonales reflejara actitudes de felicidad.

Entre sus indicadores tenemos a la labor pedagógica. Diaz (1990) señala que es la práctica pedagógica que alude el proceder del docente, las estrategias que aplica según las necesidades de aprendizaje y las prácticas que regulan la interacción, la comunicación, la actividad del pensamiento, de la expresión oral, de la visión, de las posiciones, oposiciones y disposiciones de los individuos en la institución educativa. El ámbito laboral es el espacio o ambiente en donde los individuos hacen diversas labores.

Por otro lado, la organización para Chiavenato (2009) es el esfuerzo conjunto del grupo humano para lograr un objetivo común, siendo la organización un instrumento social que va a permitir desarrollar esfuerzos comunes para una misma meta, colaborando en el funcionamiento de una comunidad. A través de la organización, los trabajadores consiguen sus objetivos propuestos. Por ejemplo, si en las instituciones educativas los miembros en todos los niveles de la organización cumplen con las funciones establecidas a su cargo disminuye el estrés aumenta la productividad y el entusiasmo en sus miembros.

Según Hidalgo (2009) el desempeño es realizar una actividad, el cual va incidir en cómo se desenvuelve la persona en el mismo, las habilidades inherentes que posee cada profesión que lo llevará a resolver retos diarios mostrando responsabilidad y puede ser evaluado según su desenvolvimiento. Para el Minedu (2014) sobre el desempeño docente establece que son las formas de la enseñanza docente y que logran los aprendizajes en los diferentes niveles educativos logrando mejoras en el desarrollo profesional educativo. De la misma manera, Ponce (2008) indica que el desempeño profesional docente es el acto de enseñar, dirigir el proceso de enseñanza y la evaluación de los aprendizajes. Pero ello va de la mano con el desenvolvimiento profesional del docente que lo lleva a crear su propia bibliografía en el campo científico, académico o literario teniendo como base experiencia y que será de relevancia para su labor.

Del mismo modo Valdés (2000) señala que la gestión escolar abarca enormemente al docente porque es el quien interviene en el diseño y evaluación de las acciones educativas, acciones que junto a una buena gestión administrativa llevara a alcázar los objetivos propuestos por el centro educativo. Según Robalino (2005) en un artículo escrito para la Unesco el desempeño docente no solo abarca su actuación dentro del espacio de clases, sino que para esta organización va más allá, lo lleva a involucrarse en la gestión de las instituciones y requiere de su aporte para la mejora de las políticas educativas, porque son los docentes quienes forman a las personas para la vida y desarrollan una gran labor con responsabilidad social.

Para Bretel señalado por Hidalgo (2009) indica que el desempeño docente es una serie de acciones realizadas por el docente en el contexto de su labor como tal y que engloba labores de programación, preparación de clases, coordinación con otros colegas y con el personal directivo para temas relacionados al currículo y la administración del centro educativo. Acerca de lo ya se ha descrito se puede concluir que un buen desempeño se demuestra a través de las competencias profesionales pedagógicas que son el dirigir, guiar, controlar y evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje en los centros educativos lo cual influye y puede ser determinante para conseguir las metas de la gestión escolar.

Según Quiñones, Ruiz y Asencios (2016) señalan que las características del desempeño docente en el presente siglo se pueden establecer por la autonomía en su desarrollo y por una propuesta educativa equitativa, caracterizada por la labor docente, por los lineamientos del currículo y las normas del ministerio que norman esta labor.

Para Montenegro (2003) el modelo integrado es el que integra mejor los diferentes campos para evaluar el desempeño docente el cual articula diferentes aspectos de la acción docente, el cual menciona las siguientes dimensiones: En la dimensión personal se ve al docente como persona y su relación consigo mismo. Se encuentra relacionado a diferentes aspectos personales como: el bienestar, equilibrio, seguridad y afecto. Es importante observar el desempeño del docente desde un perfil personal ya que la manera como se desenvuelve dependerá de su satisfacción individual consigo mismo.

Cada dimensión abarca aspectos específicos que se consideran indicadores. En la dimensión personal se toma en cuenta como indicador al bienestar que según la RAE es una serie de cosas necesarias para vivir bien. Otro indicador es el equilibrio profesional y el indicador de

afecto, cuyo uso de la palabra afecto también tiene que ver con la obligación que tienen las personas en ejercer sus funciones o actividades en un lugar específico, como es el caso de los docentes, los cuales tendrán el propósito de otorgar objetividad al proceso de evaluación. Sobre la dimensión pedagógica es lo más importante para el docente ya que se desarrolla dentro del aula y demás espacios como laboratorios, biblioteca, espacios deportivos, entre otros. Siendo este un trabajo efectivo para conseguir las habilidades y conocimientos de los estudiantes, quizás siendo esto, lo más fácil de observar ya que es observable dentro y fuera de las aulas. Con lo que respecta a la dimensión pedagogía se considera a la planificación curricular como uno de sus indicadores, lo cual es definida por Molina (2006) como un proceso de precaución de las acciones que deben hacerse con el fin de vivenciar, edificar y llevar hacia su interior las experiencias de aprendizaje anheladas en los estudiantes. Otro indicador es la adaptación curricular que para el Minedu (2007) son estrategias pedagógicas que se han desarrollado para disminuir las barreras de aprendizaje y la participación de los estudiantes. Por último, la enseñanza es un proceso estructurado en el cual se intercambia información entre el docente y el alumnado a través de estrategias y medios.

En la dimensión institucional se tiene en cuenta la relación con los colegas, los directivos y demás miembros de la institución en donde el objeto principal es el crecimiento coherente del proyecto educativo; el docente al formar parte de una institución educativa interviene en el desarrollo del mismo ya sea a través de la interrelación con la comunidad educativa sino también en la proyección como institución en la misión del mismo. Con lo que respecta a la dimensión institucional abarca al clima institucional o clima escolar que según Minedu (2016) es como se ve las relaciones interpersonales; y sobre el contexto Magendzo y Toledo (2008) señalan que es donde se desarrollan estas relaciones. Sobre la convivencia el Minedu (2016) indica que es la forma como se estructuran las relaciones interpersonales en los centros educativos como parte de su misión pedagógica.

La dimensión entorno es la más amplia, ya que se trata de la interacción del docente con la sociedad las cuales tienen como propósito contribuir a solucionar los problemas socio culturales y aportar a su desarrollo social. La labor del docente no se limita a las aulas, sino que su labor tiene una proyección social dentro del ámbito donde se desenvuelve ya que es reconocido como transformador de su comunidad. Finalmente, la dimensión del entorno presenta indicadores como la participación que para Minedu (2016) es uno de los fundamentos de la convivencia escolar y que está ligado al cumplimiento mismo de la misión

de los centros educativos y como último indicador se encuentra a la interacción social que para Parsons (1951) citado en Ritzer (2007) se basa en un sistema social que tiene una serie de interrelaciones individuales en un contexto con un medio ambiente y actores motivados, las cuales son mediadas y compartidas por una simbología estructurada.

Luego de revisado el marco teórico, el problema general de la presente investigación es ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador - 2019? De la misma forma presenta cuatro problemas específicos. El primero: ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente en la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019? En segundo lugar, ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019? En tercer lugar, ¿Qué relación existe entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019? Finalmente, ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019?

Este trabajo de investigación se justifica porque se determinará las características de la cultura organizacional de la institución educativa en estudio, y de qué manera se relaciona con el desempeño de los docentes que allí laboran, con lo cual se aportará teóricamente para desarrollar estrategias que puedan mejorar las funciones laborales de los docentes y lograr la calidad educativa. En tal sentido, este trabajo es de mucha significación porque servirá de referencia para futuras investigaciones que estén relacionadas a la cultura organizacional en instituciones educativas. Metodológicamente se justifica porque es importante aplicar el método científico, que nos va a permitir recolectar y analizar datos sobre la correlación que va a existir entre las dos variables que serán objeto de estudio, y que nos permitirá comprobar la hipótesis planteada. La Justificación práctica se da porque nos va a hacer conocer los resultados que por su pertinencia servirán para conocer la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador, 2019. Con ello, podremos aportar soluciones con respecto a la problemática planteada.

Dentro del estudio, el objetivo general es: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador -2019. Los Objetivos Específicos del estudio son cuatro. El primer objetivo específico es: Establecer la relación que existe entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019. En segundo lugar, es: Describir la relación que existe entre la dimensión compromiso institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019. En tercer lugar, identificar la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019. Finalmente, determinar la relación que existe entre la dimensión organización y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019.

En este estudio se planteó como hipótesis general: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador -2019. De la misma forma presenta cuatro hipótesis específicas. El primero, existe relación entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019. En segundo lugar, existe relación entre el compromiso institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019. En tercer lugar, existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019. Finalmente, existe relación entre la dimensión organización y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

El enfoque seleccionado para la presente investigación es cuantitativo, para ello citamos a Hernández (2010) quien lo define como una serie de procedimientos probados y secuenciados, ligando una fase con la otra con los procedimientos establecidos, manteniendo un riguroso orden pudiéndose redefinir en ciertas etapas.

Lo antes descrito concuerda con el enfoque planteado en este trabajo de investigación ya que el enfoque cuantitativo requiere de seguir un proceso secuencial donde se prueban las hipótesis propuestas y se establecen las variables de estudio como son la cultura organizacional y el desempeño docente. Además, de acopiar las referencias y la bibliografía necesarias, se cuantifican los datos que se van a obtener a través el instrumento aplicado lo cual nos ayudara a comprobar las hipótesis planteadas.

Tamayo (2000) nos indica que el tipo básico en una investigación se sostiene de las teorías existentes. En este caso se revisó las bases teóricas del aprendizaje social, la cultura organizacional y el desempeño docente.

El diseño seleccionado es no experimental según Hernández (2014) porque señala que este diseño se realizará sin manipular de manera deliberada las variables, es decir no se manipulará deliberadamente la variable independiente para ver cómo influye sobre otra variable.

En este sentido, en la presente investigación no desea modificar las variables sino se analizará, describirá las dimensiones de cada variable y analizará su efecto en las variables de estudio en un contexto real.

Según Hernández (2014) esta investigación utiliza el nivel correlacional descriptivo porque vamos a determinar el nivel de relación o asociación entre las variables basados en una muestra o contexto específico. Estableciendo así mismo que en los estudios descriptivos se establecen las propiedades, características y perfiles de personas, grupos sociales, procesos, cosas o cualquier situación que pueda ser analizado.

Para examinar el nivel de asociación entre dos variables, en las investigaciones correlacionales en primer lugar se mide cada una de ellas, y después se contabilizan, analizan

y establecen sus vínculos. Dichas correlaciones se basan en las hipótesis que se desean probar.

En la presente investigación se describirá la relación entre las variables cultura organizacional y el desempeño docente y luego se determinará la relación con las dimensiones ya antes señaladas.

Esta investigación es de corte transversal porque para Hernández (2014) se obtienen los datos en un determinado momento para describir y analizar cómo se interrelacionan.

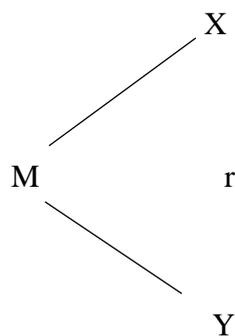


Figura 1: Diagrama de la variable

M = Muestra

X = Cultura organizacional

r = Relación

Y = Desempeño docente

Sobre las variables de estudio se pueden definir según Hernández (2010) como la propiedad que sufre variaciones y es propensa a medirse u observarse, obteniendo valor cuando se relacionan con otras variables, logrando conformar una hipótesis o teoría. Aquí las variables de estudio son cultura organizacional y el desempeño docente las cuales son medibles y observables, después; dicho estudio nos permitirá buscar la relación que existe entre ellas y comprobar las hipótesis realizadas.

2.2 Operacionalización de las variables:

Definición de la variable de estudio 1: cultura organizacional que para Ritter (2008) es la forma en que actúan los miembros de una organización. Además, es el cómo se piensan y hacen las cosas allí, siendo lo más importante de crear una cultura que facilite la adaptación al cambio constante que se presenta a su alrededor. Por ello, es necesario mejorar las

condiciones laborales generando cambios positivos para promover equipos con un mejor rendimiento laboral para generar valor adicional al trabajo realizado.

La definición operacional de la variable de estudio 1 sobre la cultura organizacional se considera en la metodología del presente estudio, en el cual se trabajará estas dimensiones: Relaciones humanas, compromiso institucional, satisfacción laboral y su organización, a través de la correspondiente escala de tipo Likert: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Tabla 1:

Matriz de operacionalización de la variable de estudio 1: Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Relaciones humanas	Integración, colaboración y comunicación efectiva.	1-9		Bajo 9 - 20 Medio 21- 32 Alto 33 - 45
Compromiso institucional	Trabajo colaborativo y responsabilidad.	10 -15	(1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre	Bajo 6 - 13 Medio 14 - 21 Alto 22 - 29
Satisfacción laboral	Labor pedagógica y ámbito laboral.	16- 22		Bajo 7 - 15 Medio 16 - 24 Alto 25 - 33
Organización	Objetivos y metas, funciones y estructura organizacional	23 - 29		Bajo 7 - 15 Medio 16 - 24 Alto 25 - 33

La definición conceptual de la variable de estudio 2: desempeño docente se considera a Montenegro (2003) quien indica que el desempeño docente se comprende como el cumplimiento de sus funciones que están determinadas por factores relacionados al mismo docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno de la institución, el clima en el salón de clases y sobre el mismo docente, mediante un acto crítico reflexiva.

En la definición operacional de la variable de estudio 2 sobre el desempeño docente se considera en la metodología del presente trabajo de investigación y se trabajará las siguientes dimensiones: Personal, pedagógica, institucional y entorno a través de la escala de tipo Likert.

Tabla 2:

Matriz de operacionalización de la variable de estudio 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Personal	Bienestar, equilibrio profesional y afecto	1 - 7		Bajo 7- 15
				Medio 16- 24
				Alto 25 - 33
Pedagógica	Planificación curricular, adaptación curricular y enseñanza	8 - 16	(1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre	Bajo 9 - 20
				Medio 21 - 32
				Alto 33 - 45
Institucional	Clima institucional y Convivencia	17 - 22		Bajo 6 - 13
				Medio 14 - 21
				Alto 22 - 29
Entorno	Participación e interacción social	23 - 28		Bajo 6 - 13
				Medio 14 - 21
				Alto 22 - 29

2.3 Población

Según Hernández (2014) es un grupo unido de casos que coinciden en determinadas especificaciones.

La población de estudio comprende a 77 docentes los cuales se le aplicó el instrumento para recolectar los datos.

Tabla 3:

Población

Participantes	Total
Docentes	77
Total	77

Fuente: I.E N° 6063 “José Carlos Mariátegui”

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

Según Niño (2011) las técnicas son los procedimientos que se desarrollarán en la investigación para recolectar la información o datos deseados. La técnica aplicada fue la encuesta que según Niño (2011) es aquella que sirve para la recolección de los datos que entrega las personas encuestadas. A través de la técnica seleccionada se recogió los datos requeridos para la presente investigación como son las preguntas elaboradas.

Instrumentos

Según Niño (2011) los instrumentos son toda herramienta necesaria para la obtención de la información. El instrumento seleccionado para el presente estudio es el cuestionario que para Hernández (2014) va a constar de una serie de preguntas respecto a las variables a medir. Para los instrumentos que miden las variables se utilizaron las bases teóricas existentes.

Ficha Técnica del instrumento 1:

Nombre:	Cultura organizacional
Administración:	Individual
Duración:	30 minutos
Instrumento:	Cuestionario
Número de ítems:	Compuesto de 29 ítems
Indicadores:	Con 10 indicadores: Integración (3), colaboración (3), comunicación efectiva (3), trabajo colaborativo (4), responsabilidad (2), labor pedagógica (2), ámbito laboral (5), objetivos y metas (2), Funciones (2) y estructura organizacional (3)

Ficha Técnica del instrumento 2:

Nombre:	Desempeño docente
Administración:	Individual
Duración:	30 minutos
Instrumento:	Cuestionario
Número de ítems:	Compuesto de 28 ítems
Indicadores:	Con 10 indicadores: Bienestar (2), equilibrio profesional (3), afecto (2), planificación curricular (3), adaptación curricular (3), enseñanza (3), clima institucional (3), convivencia (3), participación (3) e interacción social (3).

Validez

Según Hernández (2014) la validez es el grado en que un instrumento logra medir la variable.

La validación del instrumento se logró tras la revisión y validación de cinco jueces expertos en el tema materia de investigación siendo ellos el Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (Universidad Privada Cesar Vallejo), Mg. Santiago Gallarday Morales (Universidad Privada César Vallejo), Dr. Alejandro Ramírez Ríos (Universidad Privada César Vallejo), Dr. Segundo Pérez Saavedra (Universidad Privada César Vallejo), Dr. Josefina García Cruz (Universidad Enrique Guzmán y Valle). A través de la validez se conoció si realmente el instrumento mide las variables adecuadamente, para lo cual se realizaron preguntas que respondían a los indicadores de las dimensiones de las variables de estudio. (Ver Anexo 3)

Confiabilidad y fiabilidad

De acuerdo a Hernández (2014) la confiabilidad es como se logran resultados consistentes y coherentes. La fiabilidad de los instrumentos aplicados en la institución educativa, se realizó a través de un procedimiento que nos permitió obtener congruencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach. El instrumento de la variable: cultura organizacional tuvo un coeficiente 0,947 y el de desempeño 0,917, es por ello que se encuentra en una magnitud “muy elevada” en confiabilidad. (Ver Anexo 7)

2.5 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos recogidos luego de la aplicación del instrumento se codifico para su análisis descriptivo organizándolos en tablas y figuras de acuerdo a las dimensiones de las variables de estudio, para ello se usa el software estadístico SPSS (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales) para el análisis estadístico.

El análisis descriptivo para Hernández (2014) es la descripción de los datos adquiridos para cada una de las variables.

El análisis inferencial según Hernández (2014) es la descripción inferencial que es necesaria para comprobar la hipótesis y determinar parámetros.

2.6 Aspectos éticos

Se considera a la fidelidad y veracidad de los resultados obtenidos, el decoro por la propiedad intelectual teniendo en estima los aportes de todos los autores correctamente citados con APA, la consideración y respeto por los participantes en la investigación teniendo que proteger su identidad. Al respeto, Namakforoosh (2006) indica que la ética en toda

investigación científica parte de la honradez y honestidad que debe tener el investigador lo cual cumple un rol importante para el desarrollo del bienestar social.

Se toman en cuenta algunos aspectos:

Objetividad: La información que se fueron utilizados en este trabajo serán totalmente verdadera y no serán cambiados, con el fin de revelar la realidad de cada tema. Este estudio citara correctamente a los autores según la norma internacional APA.

Anonimato: Todos las personas y sus identidades mencionadas se perseveran en reserva por haber sido parte de la población.

Confidencialidad: Los datos que se obtuvo, serán guardados confidencialmente y en reserva de manera profesional.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Cultura organizacional

Tabla 4:

Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional y sus dimensiones

	Cultura organizacional		Relaciones humanas		Compromiso institucional		Satisfacción laboral		Organización	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	48	62.3	8	10.4	8	10.4	1	1.3	4	5.2
Medio	29	37.7	50	64.9	53	68.8	42	54.5	47	61
Alto	0	0	19	24.7	16	20.8	34	44.2	26	33.8
Total	77	100	77	100	77	100	77	100	77	100

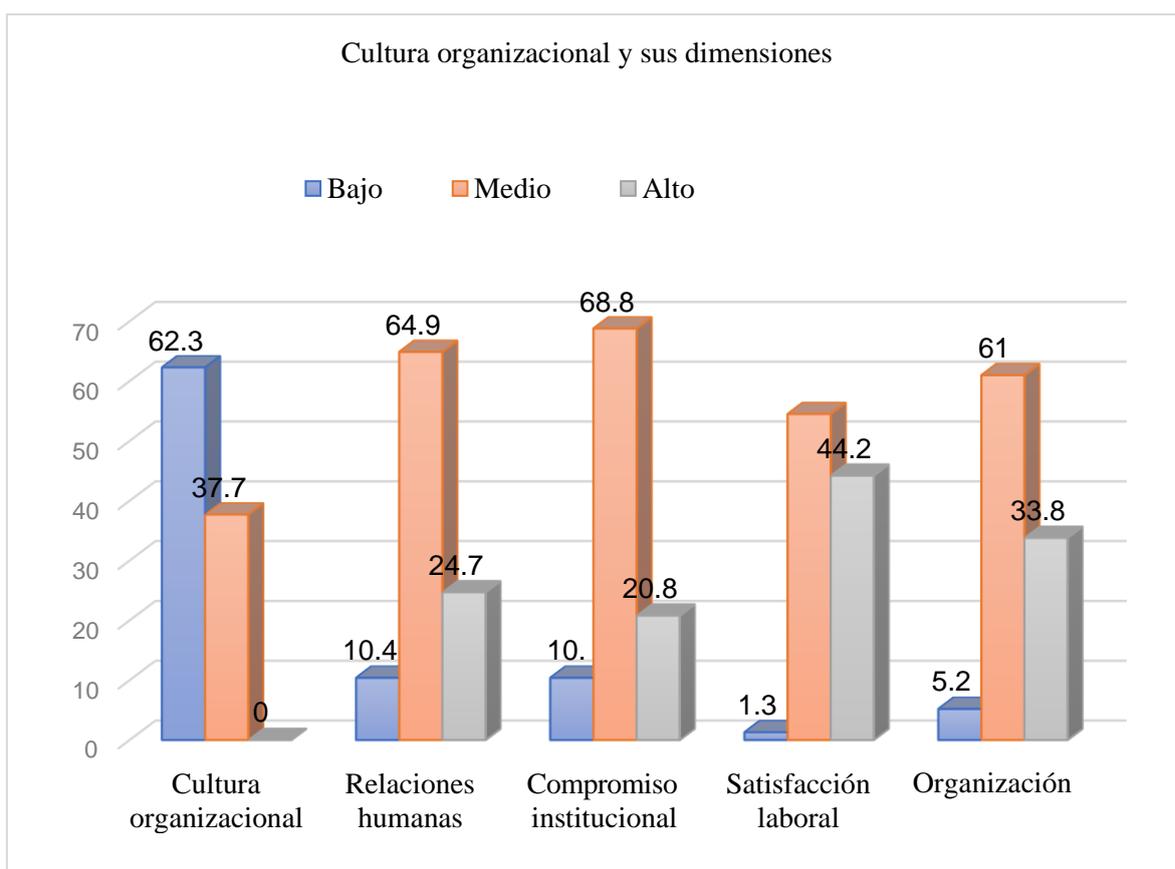


Figura 2. Niveles de la variable cultura organizacional y sus dimensiones

De acuerdo a lo estudiado en el gráfico de la variable cultura organizacional y sus dimensiones, ningún docente considera que la variable cultura organizacional tiene un nivel alto, el 62.3% de los docentes lo califica con el nivel bajo siendo el de mayor porcentaje y el 37.7, y el 6% de los docentes señalan que está en un nivel medio. Con lo referente a la primera dimensión relaciones humanas entre los docentes, el 64.9% de ellos se encuentra en el nivel medio, el 24.7 % de ellos está en un nivel alto y solo el 10.4% del personal considera que las relaciones de amistad, consideración y respeto están en el nivel bajo. Con lo que respecta a la dimensión compromiso institucional el 68,8% de los docentes expresa que la identidad y la actitud de responsabilidad se encuentra en un nivel medio, seguidamente el 10,4% de los docentes están en el nivel bajo y el 20,8% del personal docente señala que trabajan en equipo para lograr las metas propuestas por la institución estando en un nivel alto. En la dimensión satisfacción laboral, el 54.5% de los docentes consideran en el nivel medio su satisfacción ya que no logran sus objetivos trazados, el 1,3% de los docentes consideran que su satisfacción está en un nivel bajo pero el 44,2% de los docentes se sienten satisfechos por las expectativas personales y laborales logradas considerándose a su satisfacción laboral en un nivel alto. Finalmente, en la dimensión de organización el 61% de los docentes considera que se encuentra en el nivel medio, el 5.2% de los docentes señala que esta en el nivel bajo porque no se esfuerzan para lograr las metas que tienen en común en la institución y solo el 33,8% de docentes indican que esta dimensión está en el nivel alto.

3.1.2. Desempeño docente

Tabla 5:

Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y sus dimensiones

	Desempeño docente		Personal		Pedagógica		Institucional		Entorno	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	2	2.6	21	27.3
Medio	27	35.1	29	37.7	17	22.1	37	48.1	50	64.9
Alto	50	64.9	48	62.3	60	77.9	38	49.4	6	7.8
Total	77	100	77	100	77	100	77	100	77	100

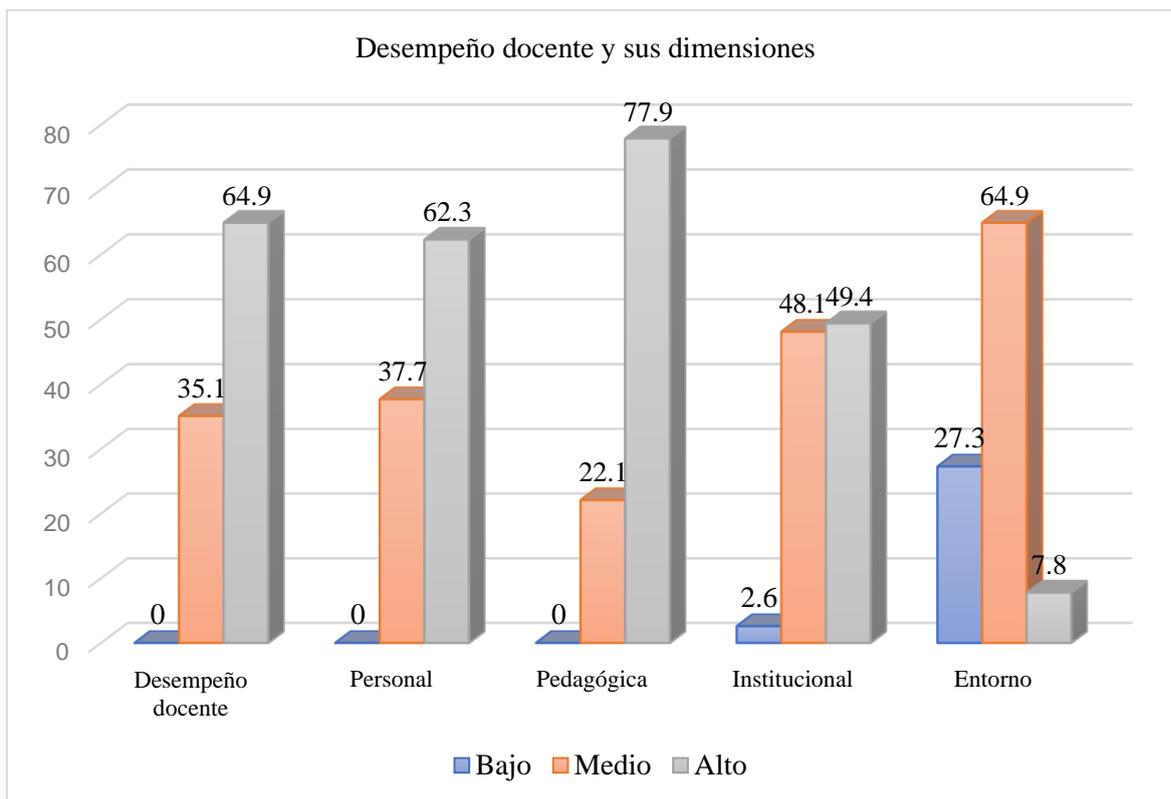


Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones

De acuerdo a lo observado en el gráfico 3 de la variable desempeño docente y sus dimensiones, el 35.1% del personal docente considera que su desempeño está en un nivel medio y el 64.9% de los docentes señala que su desempeño se encuentra en un nivel alto ya que cumplen a cabalidad su labor docente y ejercen sus funciones. Con lo que respecta a la dimensión personal el mayor porcentaje de los docentes indica que es alto con un 62.3% y solo el 37.7% de los docentes se encuentran en el nivel medio. En lo que respecta a la dimensión pedagógica el 77.9% de los docentes se encuentra en el nivel alto por realizar un trabajo efectivo para conseguir los aprendizajes de sus estudiantes y el 22.17% de los docentes califica su desempeño en el nivel medio por no lograr transmitir la información adecuadamente al alumnado. En la dimensión institucional el 48.1% de los docentes consideran que esta en un nivel medio ya que la relación con los colegas y los directivos no es de calidad, el 2,6% de los docentes se encuentra en un nivel bajo por no intervenir en el proyecto educativo y el 49,4% de los docentes está en un nivel alto y contribuyen al crecimiento de la institución. Finalmente, en la dimensión entorno el 64,9% alcanzó el nivel medio, el 27,3% con el nivel bajo por no proyectar su enseñanza a la comunidad y solo el

7,8% está en el nivel alto por contribuir a través de su labor a solucionar problemas socio culturales.

Resultados correlacionales

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador- 2019.

Ha: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador- 2019.

Cultura organizacional y desempeño docente

Tabla 6:

Prueba de correlación de hipótesis general de la variable cultura organizacional y el desempeño docente.

		Cultura organizacional	Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	77	77
Spearman	Coeficiente de correlación	,637**	1,000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

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

En los resultados obtenidas se observa que el p-valor (0,00) es menor que el nivel de 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula. En todo caso la cultura organizacional se relaciona con el desempeño docente de la institución materia de estudio. Asimismo, la correlación es positiva considerable ya que se tiene un coeficiente de correlación igual a 0.637.

Desempeño docente y sus dimensiones

Tabla 7:

Prueba de hipótesis para las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador

		Relaciones humanas	Compromiso institucional	Satisfacción laboral	Organización
	Coefficiente de correlación	,582**	,518**	,550**	,638**
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N°	77	77	77	77

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

Se analiza los datos de la prueba de correlación de Spearman, donde el valor obtenido para la significancia para la correlación entre las dimensiones de la cultura organizacional es de ,000. Para obtener significancia es de (0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa en investigación. También se puede resaltar que el índice de correlación para la dimensión de relaciones humanas es de ,582** de coeficiente, el compromiso institucional con 0,518 y la dimensión organización con un coeficiente de correlación igual a 0,638 lo cual indica una correlación positiva considerable en dichas dimensiones. Con lo que respecta a la dimensión satisfacción laboral obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0,550 lo cual es considerado con una correlación positiva media en los docentes de la institución educativa en investigación.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador- 2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador- 2019.

En los resultados obtenidos se observa que el p-valor (0,00) es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces no se toma en cuenta la hipótesis nula. Consecuentemente, las relaciones humanas se relacionan con el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019, asimismo la correlación

es positiva considerable ya que se tiene un coeficiente de correlación igual a 0,582. (Ver tabla 9)

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el compromiso institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador-2019

Ha: Existe relación entre el compromiso institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador-2019

Según los resultados extraídos se observa que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que el compromiso institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución investigada. La correlación es positiva considerable ya que se tiene un coeficiente de correlación igual a 0,518. (Ver tabla 9)

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador- 2019.

Ha: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador- 2019.

Por los resultados analizados se observa que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula. Como consecuencia, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador-2019, asimismo la correlación es positiva media ya que se tiene un coeficiente de correlación igual a 0,550. (Ver tabla 9)

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la dimensión organización y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador-2019.

Ha: Existe relación entre la dimensión organización y el desempeño docente de la institución

educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador- 2019.

De acuerdo a los resultados obtenidos se desprende que el valor de p (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, la organización se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa estudiada. Asimismo, la correlación es positiva considerable ya que se tiene un coeficiente de correlación igual a 0,638. (Ver tabla 9)

IV. Discusión

En esta parte se desarrollará la discusión donde se determinará y proporcionará argumentos necesarios para establecer la relación entre las variables y las dimensiones respectivas, se analizarán los resultados para comparar de qué manera concuerdan con las hipótesis de la investigación. En primera instancia es importante observar la variable cultura organizacional, donde se evidencia la falta de vínculos de amistad, compromiso y de identificación del personal docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador, este razonamiento está basado en el nivel de correlación considerable en las dimensiones: Relaciones humanas, compromiso institucional y organización, auditada para los 77 docentes encuestados del plantel educativo.

Para los resultados de las variables cultura organizacional y desempeño docente se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman para determinar el p-valor, obteniendo 0,00 mucho menor al supuesto a (0,05), por esta razón rechazamos la hipótesis nula y que nos indica que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador -2019. Es decir los resultados son concluyentes y muestran que si existe una correlación positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado Rho de Spearman $R = 0,637$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo que se evidencia que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 6063 “José Carlos Mariátegui” de Villa El Salvador, quedando verificada la hipótesis general.

Parker (2000) explica que la variable cultura organizacional es importante para lograr las metas de la institución educativa, especialmente en lo que se refiere al desempeño docente. En concordancia se debe señalar que el desempeño docente es aquel proceso que se relaciona con una enseñanza orientada a lograr los aprendizajes fundamentales, y a la vez, esto nos conlleva a que el docente logre un desarrollo profesional permanente, garantizando el aprendizaje efectivo de los estudiantes, esto según Minedu (2016). También está de acuerdo con la hipótesis general planteada por Barboza (2017) quien en su tesis logró determinar una relación significativa entre ambas variables ya que en sus resultados mostró la existencia de una correlación fuerte con $R = 0,841$ lo cual es considerado una correlación positiva alta entre

las variables de estudio según los resultados en la institución educativa N° 80392 de Chepén. Evidenciando que hay instituciones donde su cultura organizacional es débil y esto perjudica el desempeño de los docentes que allí laboran. En el caso de Morocho (2012) obtuvo en su prueba de correlación un valor igual a 0.709 concluyendo que existe una correlación positiva significativa entre la variable cultura organizacional y la autopercepción del desempeño determinando que la cultura organizacional es una herramienta importante para el desempeño docente. Es por ello que en la institución educativa materia de estudio, se encontrarán problemas en la labor docente en las dimensiones institucional y entorno debido a que no existe una organización culturalmente desarrollada que pueda superar los retos y la diversidad de problemáticas que la población estudiantil presenta actualmente.

En cuanto a la variable cultura organizacional en la I.E N° 6063, se observa que a través del análisis de la tabla y el gráfico se evidencia 0% de los docentes considera que la cultura organizacional de la institución está en el nivel alto, el mayor porcentaje de los docentes lo considera en el nivel bajo con un 62,3% y el 37,7% de los docentes considera que dicha variable está en un nivel medio, por ello se infiere que el personal directivo no gestiona plenamente la institución por el nivel obtenido según los datos recolectados sobre la cultura organizacional, por eso existe la necesidad de mejorar la gestión, el tipo de liderazgo directivo por ser un componente decisivo para lograr un cambio que mejore las relaciones entre los docentes y directivos del centro educativo. En el caso de Roca (2016) cuando trata de establecer las coincidencias de cultura y cambios organizacionales, nos indica que en los procesos colaborativos de los participantes de una organización se ponen de manifiesto el sentir y pensar de estos, ello se da como parte de la cultura grupal de la organización. Así mismo Gonzales, Ochoa y Celaya (2015) sobre la cultura de innovación en una organización educativa nos señala que este proceso no va a tener dificultades si la alta dirección se compromete con dichos cambios. Granell (1997) indica al respecto que, en la cultura organizacional, los miembros deben compartir y practicar las mismas actividades asumiendo valores en conjunto, mostrando las mismas actitudes para responder a las metas propuestas. También Chiavenato (2009) cuando nos refiere a cultura organizacional indica que es la forma en que los miembros de la institución han aprendido a convivir y conocerse en la práctica diaria por el estilo de trabajo desempeñado. A continuación, Chiavenato (2009), reconoce a la cultura organizacional como flexible y adaptable ya que logra la actualización y modernización, no así a las culturas conservadoras que se resisten al cambio a pesar del

transcurrir del tiempo. En el caso de la institución educativa objeto de la investigación, la cultura organizacional se ve limitada porque existe poco compromiso en la parte directiva por diversos factores que impiden un liderazgo efectivo que conlleven a lograr eficiente y con eficacia las labores institucionales. Es más, se ha observado de acuerdo a la investigación realizada, que existe negación al cambio en gran número de los integrantes de la institución, por lo que se puede discernir que estamos ante una cultura organizacional conservadora.

Con respecto a la dimensión relaciones humanas en la institución educativa N° 6063, se observa que a través del análisis de la tabla 4 y el gráfico 2, se evidencia que el nivel medio obtuvo 64.9%, el 24,7% de los docentes considera a las relaciones de amistad en un nivel alto y solo el 10,4% de los docentes considera que esta interrelación con el personal esta aun en un nivel bajo. El mayor porcentaje es el nivel medio lo cual nos da a entender que existe una apatía en la institución por lograr desarrollar las relaciones humanas dentro de una cultura organizacional, por ello Parker (2000) nos indica que las relaciones humanas se dan cuando los miembros poseen relaciones de amistad, asumiendo todos ciertas normas y, principalmente basadas, en la consideración y respeto como seres humanos. A través de las relaciones humanas los miembros de la organización tienen vínculos apoyados en valores como el respeto y amistad regidos por códigos de conducta conocidas por ellos. Pérez y Merino (2008) con respecto a las relaciones humanas se refieren a la integración que es un proceso que exige la planeación y convivencia armoniosa para lograr formar un todo sin perder la individualidad, desarrollando una colaboración mediante una comunicación efectiva con un mensaje congruente y eficaz. En la institución en la que se realizó la investigación se tiene que mejorar la comunicación para lograr fortalecer las relaciones humanas, ya que se observa muchas deficiencias que dan lugar a que no se desarrollen valores que conlleven a lograr una cultura organizacional eficiente, incidiendo en que se vea afectado el desempeño docente.

De acuerdo a la variable dependiente y la dimensión relaciones humanas, el coeficiente de correlación de Spearman de 0,582 confirma la relación de importancia y por lo que se puede decir que existe relación significativa entre las relaciones humanas de la cultura organizacional y la variable dependiente en la institución educativa, estando de acuerdo con Parker (2000) quien nos refiere que las relaciones humanas logran permanentemente en una organización la aceptación de normas, logrando un aceptación, compromiso, reconocimiento y respeto entre todos. Ello conlleva a que si los docentes se encuentran en un ambiente agradable esto influirá en el desempeño docente, con lo cual se podrá tener resultados

positivos en la enseñanza aprendizaje de la institución. En el caso materia de investigación las relaciones humanas son débiles, por lo que se ratifica que no existe un desempeño docente óptimo, perjudicando a las actividades educativas y por ende a un aprendizaje eficiente de los estudiantes.

Sobre la relación entre la variable dependiente y la dimensión compromiso institucional, el resultado fue de Rho Spearman de 0,518 confirmando que existe una relación considerable entre compromiso institucional de la cultura organizacional con la variable dependiente en la institución educativa, para lo cual se cita a Parker (2000) cuando se asume la responsabilidad en la institución y esta se transforma en el comportamiento y participación de la persona en la labor que realiza y la identidad institucional que asume. Sobre el caso de la institución educativa sometida a investigación, se evidencia una relación significativa entre la variable dependiente y el compromiso institucional siendo esta positiva moderada según el resultado estadístico. Y de acuerdo a lo observado en la institución, esta relación no se resalta debido a que existe poco interés de los docentes para comprometerse con la institución, debido a que no existe un trabajo directivo eficiente que logre un liderazgo transformacional que permita un trabajo en conjunto eficaz. Algunos docentes evidencian su falta de compromiso institucional, porque no muestran un desempeño óptimo en sus funciones laborales, por ejemplo: llegan tarde, no presentan sesiones de aprendizaje a tiempo, no elabora materiales educativos o faltan injustificadamente y de manera constante.

De igual manera en los resultados correspondiente a la dimensión satisfacción laboral se analiza a través del análisis de la tabla 4 y el gráfico 2 que el 54,5% de los docentes señalan un nivel medio de satisfacción, solo 1,3% del personal docente considera su nivel de satisfacción como bajo y el 44,2% de los docentes se encuentran en un nivel alto con respecto al satisfacción laboral en la institución materia de esta investigación. Al respecto Caballero (2003) señala que esta dimensión se relaciona directamente con el docente y como su labor repercute en su estado emocional y que muchas veces refleja estrés, tensión, etc. Esto provoca malestar en su salud y en las labores que desempeña cada día ya que lidiar con problemas de salud provocados por problemas en el trabajo disminuye la satisfacción por el quehacer que realiza. Además, Carrión y Cols. (2000) nos indica que la satisfacción es lo que una persona valora en la vida y como domina ello, buscando cubrir las aspiraciones y expectativas en forma positiva. Para Padrón (1995) esta puede establecerse en lo personal y profesional, siendo la primera por lo que se realiza como persona a nivel profesional y en el segundo como se

relaciona con el entorno laboral, lo cual dará lugar a la satisfacción o no del individuo. En el caso de la institución que investigamos, encontramos que, según el resultado 55.8%, más de la mitad del personal docente no percibe una satisfacción laboral, lo que indica la existencia de un porcentaje alto de insatisfacción laboral.

Al analizar la relación entre la variable dependiente y la dimensión satisfacción laboral, el coeficiente de correlación de Spearman de 0,550 que nos da a entender que existe relación positiva considerable entre la satisfacción laboral de la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa materia de investigación, al respecto Parker (2000) argumenta que la satisfacción laboral influye en el comportamiento del trabajador con respecto a sus deberes. También, podemos decir que esto se va a dar a partir de la relación entre la realidad de las actividades laborales y lo que espera el trabajador de la institución. Es aquí donde se reitera que los docentes no ven cubiertas sus expectativas debido a que sienten que no logran una satisfacción laboral, porque realizan tareas dentro del aula, pero también fuera de ella, lo cual no es reconocido por el personal directivo ni por los padres de familia ni por los estudiantes.

Con respecto a la dimensión organización se obtuvo los siguientes resultados, los cuales se evidencian través del análisis de la tabla 4 y el gráfico 2; el 61% de los docentes señala que la organización en la institución se encuentra en el nivel medio, el 5,2% de los docentes señala que la organización está en un nivel bajo y el 33,8% del personal docente indica que la organización está en el nivel alto. A través de la organización, los trabajadores consiguen sus objetivos propuestos, por ejemplo, si en las instituciones educativas los miembros en todos los niveles de la organización cumplen con las funciones establecidas a su cargo disminuye el estrés aumenta la productividad y el entusiasmo en sus miembros. Para David (2008) todos los que la conforman trabajan en conjunto para lograr la meta trazada mediante la interrelación efectiva, es decir que si todos los conformantes del grupo cumplen las funciones indicadas disminuyen los problemas y aumenta la productividad de sus miembros. En este caso, el 66.2 % considera que el personal directivo no conoce a cabalidad lo que es una organización, lo que se evidencia porque no hay un trabajo en conjunto debido a que sus miembros en todos los niveles no cumplen las funciones eficazmente.

También nos referiremos a la relación entre la variable dependiente y la dimensión organización, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,638 el cual se considera como una correlación considerable de Spearman confirma que existe una relación entre la organización

de la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa, al respecto Parker (2000) sostiene que todo grupo social organizado es un sistema que está configurado para lograr lo propuesto por la institución, y este puede adoptar otros subsistemas que se van a relacionar entre sí cumpliendo funciones específicas. Es decir, que una organización está conformada por individuos, actividades y gestión que se interrelacionan para lograr los objetivos trazados. Al respecto en la institución N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa el Salvador los directivos realizan una gestión vertical en la cual no se muestra efectivos canales de diálogo con los docentes, administrativos y comunidad educativa en general.

Podemos culminar esta discusión con lo que estableció Morocho (2012) para quien la Cultura organizacional es una herramienta eficaz para el desempeño docente, reforzando lo que proponemos en la presente tesis, por lo cual cobra importancia el presente estudio porque incidimos en dar solución a la problemática que existe en los centros educativos, especialmente estatales, debido a que la organización se encuentra debilitada y por ende la falta de liderazgo de sus directivos para poder desarrollar una cultura organizacional que permita hacer un desempeño docente eficaz y pertinente. También De Diego (2013) por su resultado de 0,686 de correlación nos indica que las buenas relaciones humanas promueven un mejor aprovechamiento, ya que los docentes y directivos tienen en cuenta la diversidad de las personas, con lo cual si se hiciera todo podrían tener la oportunidad de lograr un reconocimiento constante por la institución.

V. Conclusiones

Primero: Concluimos en primera instancia, que mediante la correlación de Spearman se confirma la existencia de la relación entre cultura organizacional y el desempeño docente, siendo importante recalcar que el nivel de significación es positiva considerable en la institución educativa antes mencionada.

Segundo: Se determinó que también existe relación entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente de acuerdo a lo establecido por la correlación de Spearman en la institución educativa N° 6063 de Villa El Salvador, 2019.

Tercero: También podemos concluir de la existencia de la relación entre el compromiso institucional y el desempeño docente en la institución educativa, determinando que existe una gran apatía por parte de un buen número de docentes para conseguir una cultura organizacional adecuada dentro de la I.E. N° 6063.

Cuarto: Se puede concluir después de analizar los resultados, que existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa donde se realizó el trabajo, toda vez que las expectativas de los docentes en cuanto a su situación laboral son parte de la variable independiente de la presente investigación.

Quinto: Sobre la organización y el desempeño docente se configura una relación confirmada por los análisis de los resultados recolectados en la institución educativa N° 6063.

VI. Recomendaciones

Primero: Establecer estrategias para desarrollar actividades que abarque todas las dimensiones de la cultura organizacional y del desempeño docente, identificando la problemática que tengan y así lograr mejorar la calidad educativa de la institución.

Segundo: Reflexionar sobre los resultados del instrumento aplicado en la presente investigación, en la institución objeto de estudio, para decidir en función a los objetivos institucionales.

Tercero: Desarrollar talleres vivenciales sobre cultura organizacional, con el objetivo de perfeccionar la gestión y ejecución curricular.

Cuarto: Aplicar un modelo innovador de cultura organizacional para contribuir a la calidad educativa de la institución.

Quinto: Desarrollar un plan de intervención para mejorar el proceso colaborativo que manifieste el pensar y el sentir de los miembros de la comunidad.

Sexto: Fomentar la capacitación de los directivos en cultura organizacional.

VII. Referencias

- Adeyoyin, S. (2006). *Managing the Library's Corporate Culture for Organizational Efficiency, Productivity, and Enhanced Service*. Library Philosophy and Practice (e-journal). 75. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1997053>
- Alvarado, M., Cabezas, G., Falck, D. y Ortega M. (2011). *La evaluación docente y sus instrumentos: discriminación del desempeño docente y asociación con los resultados de los Estudiantes*. Santiago de Chile: Centro de Estudios Ministerio de Educación y PNUD. Recuperado en https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/poverty/informes_de_comisiones/la-evaluacion-docente-y-sus-instrumentos--discriminacion-del-dese.html
- American Psychological Association [APA] (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México. Recuperado en <https://apastyle.apa.org/learn/faqs/index>
- Apaza, M. (2015). *Bases conceptuales sobre cultura organizacional*. Lima, Perú: Grupo Calu druck.
- Bandura, A. (2002). *Social cognitive theory of mass communication*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Barboza, W. (2017). *Cultura Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11835/barboza_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barreda et al., (2018). *Rutas de aprendizaje y marco del Buen desempeño docente*. Arequipa, Perú: Copy Star.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María-Lima 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos). Recuperado en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf?sequence=1

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ª ed. Colombia. Pearson Education de Colombia Ltda. Recuperado en <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Caballero, J. (2003). Revista de investigación Educativa N° 2. *Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de los centros escolares*. [p.p. 415 – 435]
- Cantón, I. (septiembre-diciembre, 2017). Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*, vol. (21). [pp. 279-292]. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56754639015.pdf>
- Carrión, A y cols. (2000). *Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas*. [p.p. 189-198].
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las Organizaciones*. 13ª ed. México, D.F: Pearson Education. Recuperado en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf
- Chiavenato, I. (1989). *Administración de recursos humanos*. MacGraw-Hill, Latinoamericana de España, México.
- Chuquimantari, G., Yupanqui, E., Aguilar, F. (2018). *La importancia del Desempeño Docente*. Huancayo, Perú: Editora Biblioteca Magisterial S.A.C.
- Correa, A., Álvarez, A., Correa, S. (11 de noviembre de 2012). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagedestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Cruz, C. (2018). *La Cultura Organizacional Educativa y su Relación con el Desempeño Docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña*. (Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2203/TM%20CEDg%203777%201%20%20Cruz%20Mu%C3%B1ante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dalton et al. (2007). *Human Relations*. New York, United States: Cengage Learning Editores.
- De Diego, R. (2013). *Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas* (Tesis para el grado de doctor, Universidad de Valladolid-España)

Recuperado en <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4068/TESIS393131203.pdf?sequence=1>

De la Torre, L. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca del Perú- 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola) Recuperado en http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Culturaorganizacional.pdf

Díaz, M. (1990). Revista Pedagógica N° 1. *De la práctica pedagógica al texto pedagógico. Pedagogía y saberes*. Recuperado en <https://doi.org/10.17227/01212494.1pys14.27>

Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo*. 9° ed. México: Pearson Education.

Gairín, J. (2000). Revista Educar N° 27. *Cambio de cultura y organizaciones que aprenden*. [p.p. 31-85]. Recuperado de https://www.google.com/search?biw=1366&bih=657&ei=us4lXr7UOJGm5wLYqKTWdQ&q=gairin+j.+%282000%29.+cambio+de+cultura+y+organizaciones+que+aprenden+educar+27+315&oq=Gairin+&gs_l=psyab.1.6.0l8j0i30l2.6190.42935..47431...1.2..1.305.1989.0j7j2j1.....6....1..gswswiz....0..0i71j0i67j0i131j0i10.iDL4MAA516Q

García, C. (2010). *Evaluación de la Cultura Organizacional*. Tacna, Perú: Editorial Amauta.

García, C. (enero- abril de 2006). *Una aproximación al concepto de Cultura organizacional*. Univ. Psychol. Bogotá, Colombia. Recuperado en <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n1/v5n1a12.pdf>

Gómez, B. s.f. (2018). Revista Entrepreneur. *10 claves de una empresa exitosa*.

Gonzales, R., Ochoa, S. y Celaya, R. (2015). Revista Universidad y empresa N° 30. *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión*. [p.p. 13-31]. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187244133007.pdf>

Granell, H. (1997). *Éxito Gerencial y Cultura*. Caracas: Ediciones IESA.

- Grimaldo, H. (2015). Colección CRES 2018. El rol de la educación superior de cara a los desafíos sociales de América Latina y del Caribe. Unesco
- Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. 5ª ed. México D.F: Interamericana Editores, S.A. Recuperado en https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20inv_estigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. 6ª ed. México D.F: Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, Z. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp- Chiclayo. (Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán). Recuperado en <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hidalgo, M. (2009). *Desempeño docente: ¿Qué y cómo evaluar?* Lima, Perú: Amex SAC.
- Lynn, L. (2004). *Leadership and Organizational Cultural Values that Influence Organizational Learning: Fostering Double Loop Learning* (Doctor Degree, University Of Phoenix). Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/596c284900005e6af823224f50084d66/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Llanos, M. (2018). *Modelo de cultura organizacional para el desarrollo de la calidad en Instituciones de Educación Superior*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Ecotec. Recuperado en <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/modelocultura-organizacional.pdf>
- López, J. (1995). Revista Investigación en la Escuela N° 26. *La cultura de la institución escolar*. [p.p. 25-35]. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34732/La_cultura_de_la_institucion_escolar.pdf?sequence=1

- Martínez, C. (2010). *Gestión de directores y cultura organizacional en Instituciones educativas de secundaria-Red N° 7 del Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado en http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1241/1/2010_Mart%C3%ADnez_Gesti%C3%B3n%20de%20directores%20y%20cultura%20organizacional%20en%20instituciones%20educativas%20de%20secundaria-Red%20N%C2%B0%2007%20del%20Callao.pdf
- Mañu, J. (2011). *Docentes competentes por una educación de calidad*. España: Narcea, S.A. De Ediciones.
- Ministerio de Educación de México. (2016). *El modelo Educativo en México: El planteamiento Pedagógico de la Reforma Educativa*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/132/13248313012/html/index.html>
- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Manual de adaptaciones curriculares*. Recuperado en <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/05-bibliografia-para-ebe/12-manual-de-adaptaciones.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2016). *Texto del Módulo 3: Participación y Clima Institucional*. Recuperado en <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Magendzo, A. y Toledo, M. (2008). Relación entre intimidación (bullying) y clima en la sala de clases y su influencia sobre el rendimiento de los estudiantes. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/155/15531719002.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Molina, Z. (2006). Planeamiento didáctico: fundamentos, principios, estrategias y procedimientos para su desarrollo. Editorial Universidad Estatal a distancia San José

Costa Rica. Recuperado en <https://didacticaargumentada.files.wordpress.com/2017/01/molina-planeamiento-didc3a1ctico.pdf>

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, Colombia: Editorial Magisterio.

Morán, J. (2017). *Vademécum pedagógico: En el marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú: Soluciones Gráficas S.A.C.

Morocho, A. (2012). *Cultura Organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao*. (Tesis de maestría, 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

Namakforoosh, M. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Limusa. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=ZELJ7-0hmvhwC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Niño, V. (2011), *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia. Ediciones de la U. Recuperado en <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>

Olivares, R. (2013). *La cultura organizacional, un active clave para la supervivencia de la empresa: Los casos de Cemex, 3M, google y Costco*. P.p. 72 -91 Recuperado en [http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8\(3\)72-91.pdf](http://spentamexico.org/v8-n3/A7.8(3)72-91.pdf)

Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis para optar el grado de doctor. Universidad de La Laguna.

Panitz, T. y Panitz,P (1998). *Encouraging the use of collaborative learning in higher education*. New York: Garland Publising.

Parker, M. (2000). *Organizational culture and identity*. Recuperado de <http://sk.sagepub.com/books/organizational-culture/n6.xml>

- Pastrana, V. (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-Sede San Miguel-Lima. (Tesis de maestría, Universidad De Piura. Lima, Perú.). Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349_REST.pdf?sequence=1
- Pedraza, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. Revista Clío América. Vol. 9. N° 17. Recuperado en <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliioamerica/article/view/1462>
- Pérez, J. y Merino, M. (2011). Definiciones: Definición de colaboración. Recuperado en (<https://definicion.de/colaboracion/>)
- Pinedo, D, Inga, M., Espinoza, Q. (2017). Desempeño Docente; Concepciones teóricas. 1° ed. Pucallpa: Perú:
- Pino, D. y Alfonso, Y. (octubre 2011). Las teorías de la interacción social en los estudios sociológicos. Recuperado en www.eumed.net/rev/cccss/14/
- Ponce, R. (2008). Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social N° 4. Evaluación del desempeño docente en cursos de especialización médica. P.p. 375-382. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=33491>
- Quiñones et al., (2016). Desempeño docente y sus concepciones básicas. Pucallpa, Perú: Talleres Davinson.
- Raffino, M. (6 de diciembre de 2019). Comunicación Efectiva. Recuperado en <https://concepto.de/comunicacion-efectiva/#ixzz69gzoLzLB>
- Ritzer, G. (2007). Teoría Sociológica Clásica. Madrid, España: McGraw Hill.
- Rivero, J. (Coord.) (2002). Propuesta. Nueva docencia en el Perú. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Rivero, J. (setiembre de 2007). Educación, docencia y clase política en el Perú. Lima, Perú. Recuperado en http://tarea.org.pe/images/JRIVERO_EducDocen.pdf

- Robalino, M. (julio 2005). Protagonismo docente en el cambio educativo. Revista PRELAC. N° 1. Santiago, Chile. Recuperado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144666>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Editorial Pearson Education.
- Roca, M. (2016). La cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). Tesis para optar el grado de maestría en psicología organizacional y empresarial. Recuperado en http://www.revistacts.net/files/Portafolio/Tesis_Roca.pdf
- Rúa, J. (2014). La Cultura Organizacional y el Desempeño Docente desde la Perspectiva Estudiantil en la Red Educativa N° 11 – San Juan De Lurigancho 2014. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9270/Rua_CJ.pdf?sequence=1&isAllo wed=y
- Ruiz, Y. y Naranjo, J. (2012). Revista Diversitas N° 2. La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. P.p. 285-307. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837006.pdf>
- Skaalvik, E. y Skaalvik, S. (2015). Scientific Reasearch Publishing. Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional, exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. Recuperado en https://www.researchgate.net/profile/Einar_Skaalvik/publication/306310055_Teacher_Stress_and_Teacher_SelfEfficacy_as_Predictors_of_Engagement_Emotional_Exhaustion_and_Motivation_to_Leave_the_Teaching_Profession/links/57bace6d08aec9984ff72c57.pdf
- Schein, E. (2010). Organizational Culture and Leadership. Fourth ed. Recuperado en http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf
- Stiman, F. (2001). Liderazgo y cultura organizacional. Buenos Aires, Argentina.
- Troncos, M. (2018). Relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional en la Institución Educativa 40631 Juan Pablo II, José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

2017. (Tesis para Bachiller, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa). Recuperado en <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8059>
- Ucha, F. (diciembre. 2008). Definición ABC. Recuperado en <https://www.definicionabc.com/general/funcion.php>
- UNESCO (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Santiago, Chile. Recuperado en <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- UNESCO (2007). Panorama Regional: América Latina y el Caribe. Bases Sólidas. Atención y Educación en la Primera Infancia.
- Valdés, H. (2000). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Vargas, J. (2007). La cultura organizacional en México. Edición Jalisco: México.
- Vásquez, K. (2018). Competencia y desempeño docente. Tumbes, Perú: Vía Grafics.

Anexos

Anexo 1 Instrumentos

CUESTIONARIO DE VARIABLE DE ESTUDIO 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS PERSONALES:

Ocupación:..... Género: M () F () Condición laboral: Nombrado ()

Contratado ()

- Marque con un aspa (X) en el espacio que considere conveniente. No hay respuestas buenas ni males.

ESCALA:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre			
CUESTIONES												
A.- SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL								1	2	3	4	5
1. ¿La institución promueve las relaciones cordiales y de respeto entre docentes?												
2. ¿La institución facilita el trabajo en equipo?												
3. ¿La institución fomenta prácticas de valores en la comunidad educativa?												
4. ¿En la institución se acostumbra apoyar a los docentes en el logro de sus metas?												
5. ¿En la institución existe relaciones de cooperación con el centro de salud, comisaría, municipalidad, etc.?												
6. ¿La comunidad educativa participa con entusiasmo en las actividades programadas en el PAT?												
7. ¿La institución informa a padres, docentes y estudiantes a través de periódicos murales sobre actividades pedagógicas en la institución?												
8. ¿Los comunicados e informes institucionales son claros y oportunos?												
9. ¿La comunidad educativa ejecuta proyectos educativos innovadores?												
10. ¿En la institución se trabaja a través de comisiones de trabajo en las diversas actividades pedagógicas?												
11. ¿La institución motiva e incentiva la colaboración entre los equipos de trabajo en la comunidad educativa?												
12. ¿En la institución nos identificamos con los valores y principios institucionales?												

13. ¿La comunidad educativa trabaja en equipos para cumplir los objetivos, metas propuestas en el PEI?					
14. ¿La comunidad cumple las funciones propias de su cargo según las normas y directivas?					
15. ¿La comunidad asume eficientemente su labor para lograr ser una institución de calidad?					
16. ¿La comunidad educativa muestra satisfacción por el trabajo que realiza?					
17. ¿Los docentes aplican estrategias innovadoras para mejorar los aprendizajes?					
18. ¿Los actores de la comunidad educativa sienten satisfacción al ver que los estudiantes logran aprendizajes significativos?					
19. ¿La comunidad educativa se muestra optimista sobre el logro de las metas de los estudiantes?					
20. ¿El personal muestra satisfacción por el ambiente laboral en el cual trabaja?					
21. ¿La comunidad educativa se identifica en el cumplimiento de las actividades del PEI?					
22. ¿El clima laboral institucional me permite trabajar con tranquilidad?					
23. ¿La comunidad educativa analiza sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para lograr la calidad educativa?					
24. ¿La institución tiene objetivos y metas claras en el PEI?					
25. ¿Los actores de la comunidad educativa tiene claro sus funciones en la institución?					
26. ¿Existen planes de trabajo conocidas por toda la comunidad educativa?					
27. ¿La institución tiene canales de comunicación claros para informar a sus miembros?					
28. ¿Los actores de la comunidad educativa conoce sus funciones establecidas en el reglamento interno?					
29. ¿La institución educativa pone en práctica una coordinación anticipada para ejecutar las actividades programadas?					

CUESTIONARIO DE VARIABLE DE ESTUDIO 2: DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Marque con un aspa (X) en el espacio que considere conveniente. No hay respuestas buenas ni males.

ESCALA:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

CUESTIONES					
B.- SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3	4	5
1. ¿Mi labor como docente me permite satisfacer mis necesidades materiales para actualizarme periódicamente en temas de pedagogía?					
2. ¿Siento satisfacción por la labor que realizo?					
3. ¿Organizo mi tiempo para realizar las tareas que me asigna la institución?					
4. ¿Gestiono proyectos innovadores para mejorar la comunidad educativa?					
5. ¿Propongo cambios para la mejora de la institución educativa?					
6. ¿Me comunico afectuosamente con los demás miembros de la comunidad educativa?					
7. ¿Soy empático con los estudiantes?					
8. ¿Elaboran una programación anual considerando lo establecido en el PEI?					
9. ¿Planifico con anticipación los recursos a utilizar en las sesiones de aprendizaje?					
10. ¿Elaboro sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
11. ¿Adapto los contenidos de enseñanza al nivel de conocimientos de los estudiantes?					
12. ¿Pongo en práctica estrategias para responder adecuadamente a la diversidad del alumnado?					
13. ¿Modifico oportunamente las actividades pedagógicas para lograr los aprendizajes propuestos?					
14. ¿Domino los contenidos y/o saberes a enseñar?					
15. ¿Facilito la participación e interacción de los estudiantes en el desarrollo de las clases?					
16. ¿Utilizo diversos métodos, técnicas y estrategias de enseñanza?					

17. ¿En la institución, mantengo una comunicación cordial?					
18. ¿En la institución existen momentos para compartir con mis conocimientos y logros con los demás?					
19. ¿La institución promueve la solidaridad entre el personal?					
20. ¿Respeto las normas de comportamiento establecidas en el reglamento?					
21. ¿Pongo en práctica actitudes democráticas al momento de debatir y tomar decisiones institucionales?					
22. ¿Creo un ambiente de respeto en el centro de trabajo?					
23. ¿Intervengo en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas institucionales?					
24. ¿Soy convocado para ayudar a resolver problemas de la institución?					
25. ¿Soy convocado para opinar y dar sugerencias de mejora educativa en nuestra comunidad?					
26. ¿Convoco a los padres de familia para planificar acciones en favor de la institución?					
27. ¿Intercambio experiencias innovadoras con colegas de otras instituciones?					
28. ¿Soy convocado para participar en proyectos conjuntos con otras instituciones de la comunidad?					

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Cultura Organizacional	<p>Para Ritter la cultura organizacional es la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización. Además, es el cómo se piensan y hacen las cosas aquí, por ello lo más importante en crear una cultura que facilite la adaptación al cambio constante que se produce en su entorno. (Ritter, 2008. p. 53).</p> <p>Por ello, es necesario generar condiciones para promover equipos de alto desempeño para generar valor al trabajo.</p>	<p>En la metodología del presente trabajo de investigación se trabajará las siguientes dimensiones: relaciones humanas, compromiso institucional satisfacción laboral y su organización a través de la escala de Likert:</p>	Relaciones humanas	Integración	1. La institución promueve las relaciones cordiales y de respeto entre docentes.	Likert
					2. La institución facilita el trabajo en equipo	
					3. La institución fomenta prácticas de valores en la comunidad educativa.	
				Colaboración	4. En la institución se acostumbra apoyar a los docentes en el logro de sus metas de trabajo.	
					5. En la institución existe relaciones de cooperación con el centro de salud, comisaria, municipalidad, etc.	
					6. La comunidad educativa participa con entusiasmo en las actividades programadas en el PAT.	
			Comunicación efectiva	7. La institución informa a padres, docentes y estudiantes a través de periódicos murales sobre actividades pedagógicas en la institución.		
				8. Los comunicados e informes institucionales son claros y oportunos.		
				9. La comunidad educativa ejecuta proyectos educativos innovadores.		
			Compromiso institucional	Trabajo colaborativo	10. En la institución se trabaja a través de comisiones de trabajo en las diversas actividades pedagógicas.	
					11. La institución motiva e incentiva la colaboración entre los equipos de trabajo en la comunidad educativa	
					12. En la institución nos identificamos con los valores y principios institucionales.	
					13. La comunidad educativa trabaja en equipos para cumplir los objetivos, metas propuestas en el PEI.	
			Responsabilidad	14. La comunidad cumple las funciones propias de su cargo según las normas y directivas.		
				15. La comunidad asume eficientemente su labor para lograr ser una institución de calidad.		

		siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Satisfacción laboral	Labor pedagógica	16. La comunidad educativa muestra satisfacción por el trabajo que realiza.	
					17. Los docentes aplican estrategias innovadoras para mejorar los aprendizajes.	
				Ámbito laboral	18. Los actores de la comunidad educativa sienten satisfacción al ver que los estudiantes logran aprendizajes significativos.	
					19. La comunidad educativa se muestra optimista sobre el logro de las metas de los estudiantes.	
					20. El personal muestra satisfacción por el ambiente laboral en el cual trabaja.	
					21. La comunidad educativa se identifica en el cumplimiento de las actividades del PEI.	
			22. El clima laboral institucional me permite trabajar con tranquilidad.			
			Organización	Objetivos y metas	23. La comunidad educativa analiza sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para lograr la calidad educativa.	
					24. La institución tiene objetivos y metas claras en el PEI.	
				Funciones	25. Los actores de la comunidad educativa tiene claro sus funciones en la institución.	
					26. Existen planes de trabajo conocidas por toda la comunidad educativa.	
				Estructura organizacional	27. La institución tiene canales de comunicación claros para informar a sus miembros	
					28. Los actores de la comunidad educativa conocen sus funciones establecidas en el reglamento interno.	
					29. La institución educativa pone en práctica una coordinación anticipada para ejecutar las actividades programadas	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE	Según Montenegro (2003) el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.	En la metodología del presente trabajo de investigación se trabajará las siguientes dimensiones: Personal, pedagógica, institucional y entorno social a través de la escala de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Personal	Bienestar	1. La labor como docente satisface las necesidades materiales para actualizarme periódicamente en temas de pedagogía.	Likert	
					2. Siento satisfacción por la labor que realizo		
				Equilibrio profesional	3. Organizo mi tiempo para realizar las tareas que me asigna la institución		
					4. Gestiono proyectos innovadores para mejorar la comunidad educativa.		
					5. Propongo cambios para la mejora de la institución educativa		
				Afecto	6. Me comunico afectuosamente con los demás miembros de la comunidad educativa		
					7. Soy empáticos con los estudiantes		
				Pedagógica	Planificación curricular		8. Elaboro una programación anual considerando lo establecido en el PEI
							9. Planifico con anticipación los recursos a utilizar en las sesiones de aprendizaje
			10. Elaboro sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				
			Adaptación curricular		11. Adapto los contenidos de enseñanza al nivel de conocimientos de los estudiantes.		
					12. Pongo en práctica estrategias para responder adecuadamente a la diversidad del alumnado.		
					13. Modifico oportunamente las actividades pedagógicas para lograr los aprendizajes propuestos.		
			Enseñanza		14. Domino los contenidos y/o saberes a enseñar		
					15. Facilito la participación e interacción de los estudiantes en el desarrollo de las clases		
					16. Utilizo diversos métodos, técnicas y estrategias de enseñanza		
					17. En la institución, mantengo una comunicación cordial.		

			Institucional	Clima institucional	18. En la institución comparto mis conocimientos y logros con los demás.	
					19. La institución promueve la solidaridad entre el personal	
				Convivencia	20. Respeto las normas de comportamiento establecidas en el reglamento.	
					21. Pongo en práctica actitudes democráticas al momento de debatir y tomar decisiones institucionales.	
			22. Creo un ambiente de respeto en el centro de trabajo.			
			Entorno	Participación	23. Intervengo en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas institucionales.	
					24. Soy convocado para ayudar a resolver problemas de la institución	
				Interacción social	25. Soy convocado para opinar y dar sugerencias de mejora educativa en nuestra comunidad.	
					26. Convoco a los padres de familia para planificar acciones en favor de la institución	
					28. Soy convocado para participar en proyectos conjuntos con otras instituciones de la comunidad.	

Anexo 3

Validación del instrumento

N°	Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación del instrumento
1	Mg. Santiago Gallarday Morales	Si	Si	Si	Aplicable
2	Dr. Alejandro Ramírez Ríos	Si	Si	Si	Aplicable
3	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Si	Si	Si	Aplicable
4	Dra. Josefina García Cruz	Si	Si	Si	Aplicable
5	Dr. Carlos Sixto Vega Vilca	Si	Si	Si	Aplicable

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

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES HUMANAS								
1	La institución promueve las relaciones cordiales y de respeto entre docentes.	/		/		/		
2	La institución facilita el trabajo en equipo.	/		/		/		
3	La institución fomenta prácticas de valores en la comunidad educativa.	/		/		/		
4	En la institución se acostumbra apoyar a los docentes en el logro de sus metas de trabajo.	/		/		/		
5	En la institución existe relaciones de cooperación con el centro de salud, comisaria, municipalidad, etc.	/		/		/		
6	La comunidad educativa participa con entusiasmo en las actividades programadas en el PAT.	/		/		/		
7	La institución informa a padres, docentes y estudiantes a través de periódicos murales sobre actividades pedagógicas en la institución.	/		/		/		
8	Los comunicados e informes institucionales son claros y oportunos.	/		/		/		
9	La comunidad educativa ejecuta proyectos educativos innovadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL								
10	En la institución se trabaja a través de comisiones de trabajo en las diversas actividades pedagógicas.	/		/		/		
11	La institución motiva e incentiva la colaboración entre los equipos de trabajo en la comunidad educativa	/		/		/		
12	En la institución nos identificamos con los valores y principios institucionales.	/		/		/		
13	La comunidad educativa trabaja en equipos para cumplir los objetivos, metas propuestas en el PEI.	/		/		/		
14	El personal cumple las funciones propias de su cargo según las normas y directivas	/		/		/		

15	La comunidad asume eficientemente su labor para lograr ser una institución de calidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL								
16	La comunidad educativa muestra satisfacción por el trabajo que realiza.	/		/		/		
17	Los docentes aplican estrategias innovadoras para mejorar los aprendizajes	/		/		/		
18	Los actores de la comunidad educativa sienten satisfacción al ver que los estudiantes logran aprendizajes significativos.	/		/		/		
19	La comunidad educativa se muestra optimista sobre el logro de las metas de los estudiantes.	/		/		/		
20	El personal muestra satisfacción por el ambiente laboral en el cual trabaja.	/		/		/		
21	La comunidad educativa se identifica en el cumplimiento de las actividades del PEI.	/		/		/		
22	El clima laboral institucional me permite trabajar con tranquilidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN								
23	La comunidad educativa analiza sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para lograr la calidad educativa.	/		/		/		
24	La institución tiene objetivos y metas claras en el PEI.	/		/		/		
25	Los actores de la comunidad educativa tienen claro sus funciones en la institución.	/		/		/		
26	Existen planes de trabajo conocidas por toda la comunidad educativa.	/		/		/		
27	La institución tiene canales de comunicación claros para informar a sus miembros.	/		/		/		
28	Los actores de la comunidad educativa conocen sus funciones establecidas en el reglamento interno.	/		/		/		
29	La institución educativa pone en práctica una coordinación anticipada para ejecutar las actividades programadas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edelberto Morales Santiago

DNI: 25.514.454

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigaciones Universitarias

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.

...30...de...NOV...del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN 1: PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
1	Mi labor como docente satisface las necesidades materiales para actualizarme periódicamente en temas de pedagogía	/		/		/	
2	Siento satisfacción por la labor que realizo	/		/		/	
3	Organizo mi tiempo para realizar las tareas que me asigna la institución	/		/		/	
4	Gestiono proyectos innovadores para mejorar la comunidad educativa.	/		/		/	
5	Propongo cambios para la mejora de la institución educativa	/		/		/	
6	Me comunico afectuosamente con los demás miembros de la comunidad educativa	/		/		/	
7	Soy empáticos con los estudiantes	/		/		/	
DIMENSIÓN 2: PEDAGOGICA		Si	No	Si	No	Si	No
8	Elaboro la programación anual considerando lo establecido en el PEI	/		/		/	
9	Planifico con anticipación los recursos a utilizar en las sesiones de aprendizaje	/		/		/	
10	Elaboro sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
11	Adapto los contenidos de enseñanza al nivel de conocimientos de los estudiantes.	/		/		/	
12	Pongo en práctica estrategias para responder adecuadamente a la diversidad del alumnado.	/		/		/	
13	Modifico las actividades pedagógicas oportunamente para lograr los aprendizajes propuestos.	/		/		/	
14	Domino los contenidos y/o saberes a enseñar	/		/		/	
15	Facilito la participación e interacción de los estudiantes en el desarrollo de las clases	/		/		/	
16	Utilizo diversos métodos, técnicas y estrategias de enseñanza	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	En la institución, los docentes mantenemos una comunicación cordial	/		/		/	
18	En la institución existen momentos para compartir nuestros conocimientos y logros con los demás.	/		/		/	
19	La institución promueve la solidaridad entre el personal	/		/		/	
20	Respeto las normas de comportamiento establecidas en el reglamento.	/		/		/	
21	Pongo en práctica actitudes democráticas al momento de debatir y tomar decisiones institucionales.	/		/		/	
22	Creo un ambiente de respeto en el centro de trabajo	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No
23	Intervengo en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas institucionales.	/		/		/	
24	Soy convocado para ayudar a resolver problemas de la institución.	/		/		/	
25	Soy convocados para opinar y dar sugerencias de mejora educativa en nuestra comunidad.	/		/		/	
26	Convoco a los padres de familia para planificar acciones en favor de la institución	/		/		/	
27	Intercambio experiencias innovadoras con colegas de otras instituciones.	/		/		/	
28	Soy convocado para participar en proyectos conjuntos con otras instituciones de la comunidad.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carla Karol Santoro

DNI: 25.514.434

Especialidad del validador: Mg. Do. en Ciencias e Investigaciones Universitarias

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.

30 de Nov del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES HUMANAS								
1	La institución promueve las relaciones cordiales y de respeto entre docentes.	/		/		/		
2	La institución facilita el trabajo en equipo.	/		/		/		
3	La institución fomenta prácticas de valores en la comunidad educativa.	/		/		/		
4	En la institución se acostumbra apoyar a los docentes en el logro de sus metas de trabajo.	/		/		/		
5	En la institución existe relaciones de cooperación con el centro de salud, comisaría, municipalidad, etc.	/		/		/		
6	La comunidad educativa participa con entusiasmo en las actividades programadas en el PAT.	/		/		/		
7	La institución informa a padres, docentes y estudiantes a través de periódicos murales sobre actividades pedagógicas en la institución.	/		/		/		
8	Los comunicados e informes institucionales son claros y oportunos.	/		/		/		
9	La comunidad educativa ejecuta proyectos educativos innovadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la institución se trabaja a través de comisiones de trabajo en las diversas actividades pedagógicas.	/		/		/		
11	La institución motiva e incentiva la colaboración entre los equipos de trabajo en la comunidad educativa	/		/		/		
12	En la institución nos identificamos con los valores y principios institucionales.	/		/		/		
13	La comunidad educativa trabaja en equipos para cumplir los objetivos, metas propuestas en el PEI.	/		/		/		
14	El personal cumple las funciones propias de su cargo según las normas y directivas	/		/		/		
15	La comunidad asume eficientemente su labor para lograr ser una institución de calidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La comunidad educativa muestra satisfacción por el trabajo que realiza.	/		/		/		
17	Los docentes aplican estrategias innovadoras para mejorar los aprendizajes	/		/		/		
18	Los actores de la comunidad educativa sienten satisfacción al ver que los estudiantes logran aprendizajes significativos.	/		/		/		
19	La comunidad educativa se muestra optimista sobre el logro de las metas de los estudiantes.	/		/		/		
20	El personal muestra satisfacción por el ambiente laboral en el cual trabaja.	/		/		/		
21	La comunidad educativa se identifica en el cumplimiento de las actividades del PEI.	/		/		/		
22	El clima laboral institucional me permite trabajar con tranquilidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
23	La comunidad educativa analiza sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para lograr la calidad educativa.	/		/		/		
24	La institución tiene objetivos y metas claras en el PEI.	/		/		/		
25	Los actores de la comunidad educativa tienen claro sus funciones en la institución.	/		/		/		
26	Existen planes de trabajo conocidas por toda la comunidad educativa.	/		/		/		
27	La institución tiene canales de comunicación claros para informar a sus miembros.	/		/		/		
28	Los actores de la comunidad educativa conocen sus funciones establecidas en el reglamento interno.	/		/		/		
29	La institución educativa pone en práctica una coordinación anticipada para ejecutar las actividades programadas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: ALEJANDRO RAMIREZ ROS
DNI: 0.71.97.553

Especialidad del validador: METODOLOGIA

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.

07 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN 1: PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
1	Mi labor como docente satisface las necesidades materiales para actualizarme periódicamente en temas de pedagogía	/		/		/	
2	Siento satisfacción por la labor que realizo	/		/		/	
3	Organizo mi tiempo para realizar las tareas que me asigna la institución	/		/		/	
4	Gestiono proyectos innovadores para mejorar la comunidad educativa.	/		/		/	
5	Propongo cambios para la mejora de la institución educativa	/		/		/	
6	Me comunico afectuosamente con los demás miembros de la comunidad educativa	/		/		/	
7	Soy empáticos con los estudiantes	/		/		/	
DIMENSIÓN 2: PEDAGOGICA		Si	No	Si	No	Si	No
8	Elaboro la programación anual considerando lo establecido en el PEI	/		/		/	
9	Planifico con anticipación los recursos a utilizar en las sesiones de aprendizaje	/		/		/	
10	Elaboro sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
11	Adapto los contenidos de enseñanza al nivel de conocimientos de los estudiantes.	/		/		/	
12	Pongo en práctica estrategias para responder adecuadamente a la diversidad del alumnado.	/		/		/	
13	Modifico las actividades pedagógicas oportunamente para lograr los aprendizajes propuestos.	/		/		/	
14	Domino los contenidos y/o saberes a enseñar	/		/		/	
15	Facilito la participación e interacción de los estudiantes en el desarrollo de las clases	/		/		/	
16	Utilizo diversos métodos, técnicas y estrategias de enseñanza	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	En la institución, los docentes mantenemos una comunicación cordial	/		/		/	
18	En la institución existen momentos para compartir nuestros conocimientos y logros con los demás.	/		/		/	
19	La institución promueve la solidaridad entre el personal	/		/		/	
20	Respeto las normas de comportamiento establecidas en el reglamento.	/		/		/	
21	Pongo en práctica actitudes democráticas al momento de debatir y tomar decisiones institucionales.	/		/		/	
22	Creo un ambiente de respeto en el centro de trabajo	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No
23	Intervengo en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas institucionales.	/		/		/	
24	Soy convocado para ayudar a resolver problemas de la institución.	/		/		/	
25	Soy convocados para opinar y dar sugerencias de mejora educativa en nuestra comunidad.	/		/		/	
26	Convoco a los padres de familia para planificar acciones en favor de la institución	/		/		/	
27	Intercambio experiencias innovadoras con colegas de otras instituciones.	/		/		/	
28	Soy convocado para participar en proyectos conjuntos con otras instituciones de la comunidad.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: ALEJANDRO RAMIREZ ROS
DNE: 0.7.1.76.5.3

Especialidad del validador: MESTRO C.G.U.

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.

07 de 12 del 2019


Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES HUMANAS								
1	La institución promueve las relaciones cordiales y de respeto entre docentes.	/		/		/		
2	La institución facilita el trabajo en equipo.	/		/		/		
3	La institución fomenta prácticas de valores en la comunidad educativa.	/		/		/		
4	En la institución se acostumbra apoyar a los docentes en el logro de sus metas de trabajo.	/		/		/		
5	En la institución existe relaciones de cooperación con el centro de salud, comisaría, municipalidad, etc.	/		/		/		
6	La comunidad educativa participa con entusiasmo en las actividades programadas en el PAT.	/		/		/		
7	La institución informa a padres, docentes y estudiantes a través de periódicos murales sobre actividades pedagógicas en la institución.	/		/		/		
8	Los comunicados e informes institucionales son claros y oportunos.	/		/		/		
9	La comunidad educativa ejecuta proyectos educativos innovadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL								
10	En la institución se trabaja a través de comisiones de trabajo en las diversas actividades pedagógicas.	/		/		/		
11	La institución motiva e incentiva la colaboración entre los equipos de trabajo en la comunidad educativa	/		/		/		
12	En la institución nos identificamos con los valores y principios institucionales.	/		/		/		
13	La comunidad educativa trabaja en equipos para cumplir los objetivos, metas propuestas en el PEI.	/		/		/		
14	El personal cumple las funciones propias de su cargo según las normas y directivas	/		/		/		
15	La comunidad asume eficientemente su labor para lograr ser una institución de calidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL								
16	La comunidad educativa muestra satisfacción por el trabajo que realiza.	/		/		/		
17	Los docentes aplican estrategias innovadoras para mejorar los aprendizajes	/		/		/		
18	Los actores de la comunidad educativa sienten satisfacción al ver que los estudiantes logran aprendizajes significativos.	/		/		/		
19	La comunidad educativa se muestra optimista sobre el logro de las metas de los estudiantes.	/		/		/		
20	El personal muestra satisfacción por el ambiente laboral en el cual trabaja.	/		/		/		
21	La comunidad educativa se identifica en el cumplimiento de las actividades del PEI.	/		/		/		
22	El clima laboral institucional me permite trabajar con tranquilidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN								
23	La comunidad educativa analiza sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para lograr la calidad educativa.	/		/		/		
24	La institución tiene objetivos y metas claras en el PEI.	/		/		/		
25	Los actores de la comunidad educativa tienen claro sus funciones en la institución.	/		/		/		
26	Existen planes de trabajo conocidas por toda la comunidad educativa.	/		/		/		
27	La institución tiene canales de comunicación claros para informar a sus miembros.	/		/		/		
28	Los actores de la comunidad educativa conocen sus funciones establecidas en el reglamento interno.	/		/		/		
29	La institución educativa pone en práctica una coordinación anticipada para ejecutar las actividades programadas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo
DNI: 2.5.62.12.5.1

Especialidad del validador: GESTIÓN 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.

..29...de...del 20...19

Perez Saavedra

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN 1: PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
1	Mi labor como docente satisface las necesidades materiales para actualizarme periódicamente en temas de pedagogía	/		/		/	
2	Siento satisfacción por la labor que realizo	/		/		/	
3	Organizo mi tiempo para realizar las tareas que me asigna la institución	/		/		/	
4	Gestiono proyectos innovadores para mejorar la comunidad educativa.	/		/		/	
5	Propongo cambios para la mejora de la institución educativa	/		/		/	
6	Me comunico afectuosamente con los demás miembros de la comunidad educativa	/		/		/	
7	Soy empáticos con los estudiantes	/		/		/	
DIMENSIÓN 2: PEDAGOGICA		Si	No	Si	No	Si	No
8	Elaboro la programación anual considerando lo establecido en el PEI	/		/		/	
9	Planifico con anticipación los recursos a utilizar en las sesiones de aprendizaje	/		/		/	
10	Elaboro sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
11	Adapto los contenidos de enseñanza al nivel de conocimientos de los estudiantes.	/		/		/	
12	Pongo en práctica estrategias para responder adecuadamente a la diversidad del alumnado.	/		/		/	
13	Modifico las actividades pedagógicas oportunamente para lograr los aprendizajes propuestos.	/		/		/	
14	Domino los contenidos y/o saberes a enseñar	/		/		/	
15	Facilito la participación e interacción de los estudiantes en el desarrollo de las clases	/		/		/	
16	Utilizo diversos métodos, técnicas y estrategias de enseñanza	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	En la institución, los docentes mantenemos una comunicación cordial	/		/		/	
18	En la institución existen momentos para compartir nuestros conocimientos y logros con los demás.	/		/		/	
19	La institución promueve la solidaridad entre el personal	/		/		/	
20	Respeto las normas de comportamiento establecidas en el reglamento.	/		/		/	
21	Pongo en práctica actitudes democráticas al momento de debatir y tomar decisiones institucionales.	/		/		/	
22	Creo un ambiente de respeto en el centro de trabajo	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No
23	Intervengo en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas institucionales.	/		/		/	
24	Soy convocado para ayudar a resolver problemas de la institución.	/		/		/	
25	Soy convocados para opinar y dar sugerencias de mejora educativa en nuestra comunidad.	/		/		/	
26	Convoco a los padres de familia para planificar acciones en favor de la institución	/		/		/	
27	Intercambio experiencias innovadoras con colegas de otras instituciones.	/		/		/	
28	Soy convocado para participar en proyectos conjuntos con otras instituciones de la comunidad.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo
DNI: 2.562.625.1

Especialidad del validador: Magister en Gestión 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.

...29...de...May...del 20...19

Pérez Saavedra

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES HUMANAS								
1	La institución promueve las relaciones cordiales y de respeto entre docentes.	/		/		/		
2	La institución facilita el trabajo en equipo.	/		/		/		
3	La institución fomenta prácticas de valores en la comunidad educativa.	/		/		/		
4	En la institución se acostumbra apoyar a los docentes en el logro de sus metas de trabajo.	/		/		/		
5	En la institución existe relaciones de cooperación con el centro de salud, comisaría, municipalidad, etc.	/		/		/		
6	La comunidad educativa participa con entusiasmo en las actividades programadas en el PAT.	/		/		/		
7	La institución informa a padres, docentes y estudiantes a través de periódicos murales sobre actividades pedagógicas en la institución.	/		/		/		
8	Los comunicados e informes institucionales son claros y oportunos.	/		/		/		
9	La comunidad educativa ejecuta proyectos educativos innovadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL								
10	En la institución se trabaja a través de comisiones de trabajo en las diversas actividades pedagógicas.	/		/		/		
11	La institución motiva e incentiva la colaboración entre los equipos de trabajo en la comunidad educativa.	/		/		/		
12	En la institución nos identificamos con los valores y principios institucionales.	/		/		/		
13	La comunidad educativa trabaja en equipos para cumplir los objetivos, metas propuestas en el PEI.	/		/		/		
14	El personal cumple las funciones propias de su cargo según las normas y directivas	/		/		/		

15	La comunidad asume eficientemente su labor para lograr ser una institución de calidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL								
16	La comunidad educativa muestra satisfacción por el trabajo que realiza.	/		/		/		
17	Los docentes aplican estrategias innovadoras para mejorar los aprendizajes	/		/		/		
18	Los actores de la comunidad educativa sienten satisfacción al ver que los estudiantes logran aprendizajes significativos.	/		/		/		
19	La comunidad educativa se muestra optimista sobre el logro de las metas de los estudiantes.	/		/		/		
20	El personal muestra satisfacción por el ambiente laboral en el cual trabaja.	/		/		/		
21	La comunidad educativa se identifica en el cumplimiento de las actividades del PEI.	/		/		/		
22	El clima laboral institucional me permite trabajar con tranquilidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN								
23	La comunidad educativa analiza sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para lograr la calidad educativa.	/		/		/		
24	La institución tiene objetivos y metas claras en el PEI.	/		/		/		
25	Los actores de la comunidad educativa tienen claro sus funciones en la institución.	/		/		/		
26	Existen planes de trabajo conocidas por toda la comunidad educativa.	/		/		/		
27	La institución tiene canales de comunicación claros para informar a sus miembros.	/		/		/		
28	Los actores de la comunidad educativa conocen sus funciones establecidas en el reglamento interno.	/		/		/		
29	La institución educativa pone en práctica una coordinación anticipada para ejecutar las actividades programadas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Dra.: JOSEFINA GARCIA CRUZ
DNI: 98.06.13.48

Especialidad del validador: Doctora en Educación UNMSM. Esp. Lengua y Literatura

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.



29 de Nov del 2019

J. García
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN 1: PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
1	Mi labor como docente satisface las necesidades materiales para actualizarme periódicamente en temas de pedagogía	/		/		/	
2	Siento satisfacción por la labor que realizo	/		/		/	
3	Organizo mi tiempo para realizar las tareas que me asigna la institución	/		/		/	
4	Gestiono proyectos innovadores para mejorar la comunidad educativa.	/		/		/	
5	Propongo cambios para la mejora de la institución educativa	/		/		/	
6	Me comunico afectuosamente con los demás miembros de la comunidad educativa	/		/		/	
7	Soy empáticos con los estudiantes	/		/		/	
DIMENSIÓN 2: PEDAGOGICA		Si	No	Si	No	Si	No
8	Elaboro la programación anual considerando lo establecido en el PEI	/		/		/	
9	Planifico con anticipación los recursos a utilizar en las sesiones de aprendizaje	/		/		/	
10	Elaboro sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
11	Adapto los contenidos de enseñanza al nivel de conocimientos de los estudiantes.	/		/		/	
12	Pongo en práctica estrategias para responder adecuadamente a la diversidad del alumnado.	/		/		/	
13	Modifico las actividades pedagógicas oportunamente para lograr los aprendizajes propuestos.	/		/		/	
14	Domino los contenidos y/o saberes a enseñar	/		/		/	
15	Facilito la participación e interacción de los estudiantes en el desarrollo de las clases	/		/		/	
16	Utilizo diversos métodos, técnicas y estrategias de enseñanza	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	En la institución, los docentes mantenemos una comunicación cordial	/		/		/	
18	En la institución existen momentos para compartir nuestros conocimientos y logros con los demás.	/		/		/	
19	La institución promueve la solidaridad entre el personal	/		/		/	
20	Respeto las normas de comportamiento establecidas en el reglamento.	/		/		/	
21	Pongo en práctica actitudes democráticas al momento de debatir y tomar decisiones institucionales.	/		/		/	
22	Creo un ambiente de respeto en el centro de trabajo	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No
23	Intervengo en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas institucionales.	/		/		/	
24	Soy convocado para ayudar a resolver problemas de la institución.	/		/		/	
25	Soy convocados para opinar y dar sugerencias de mejora educativa en nuestra comunidad.	/		/		/	
26	Convoco a los padres de familia para planificar acciones en favor de la institución	/		/		/	
27	Intercambio experiencias innovadoras con colegas de otras instituciones.	/		/		/	
28	Soy convocado para participar en proyectos conjuntos con otras instituciones de la comunidad.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Dña. JOSEFINA GARCIA CRUZ
DNI: 52.06.13.48

Especialidad del validador: Doctora en Educación UNMSM. Esp. Lengua y Literatura

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.



29 de Nov del 2019

Josefina Garcia Cruz
Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES HUMANAS								
1	La institución promueve las relaciones cordiales y de respeto entre docentes.	/		/		/		
2	La institución facilita el trabajo en equipo.	/		/		/		
3	La institución fomenta prácticas de valores en la comunidad educativa.	/		/		/		
4	En la institución se acostumbra apoyar a los docentes en el logro de sus metas de trabajo.	/		/		/		
5	En la institución existe relaciones de cooperación con el centro de salud, comisaría, municipalidad, etc.	/		/		/		
6	La comunidad educativa participa con entusiasmo en las actividades programadas en el PAT.	/		/		/		
7	La institución informa a padres, docentes y estudiantes a través de periódicos murales sobre actividades pedagógicas en la institución.	/		/		/		
8	Los comunicados e informes institucionales son claros y oportunos.	/		/		/		
9	La comunidad educativa ejecuta proyectos educativos innovadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO INSTITUCIONAL								
10	En la institución se trabaja a través de comisiones de trabajo en las diversas actividades pedagógicas.	/		/		/		
11	La institución motiva e incentiva la colaboración entre los equipos de trabajo en la comunidad educativa	/		/		/		
12	En la institución nos identificamos con los valores y principios institucionales.	/		/		/		
13	La comunidad educativa trabaja en equipos para cumplir los objetivos, metas propuestas en el PEI.	/		/		/		
14	El personal cumple las funciones propias de su cargo según las normas y directivas	/		/		/		
15	La comunidad asume eficientemente su labor para lograr ser una institución de calidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL								
16	La comunidad educativa muestra satisfacción por el trabajo que realiza.	/		/		/		
17	Los docentes aplican estrategias innovadoras para mejorar los aprendizajes	/		/		/		
18	Los actores de la comunidad educativa sienten satisfacción al ver que los estudiantes logran aprendizajes significativos.	/		/		/		
19	La comunidad educativa se muestra optimista sobre el logro de las metas de los estudiantes.	/		/		/		
20	El personal muestra satisfacción por el ambiente laboral en el cual trabaja.	/		/		/		
21	La comunidad educativa se identifica en el cumplimiento de las actividades del PEI.	/		/		/		
22	El clima laboral institucional me permite trabajar con tranquilidad.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN								
23	La comunidad educativa analiza sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para lograr la calidad educativa.	/		/		/		
24	La institución tiene objetivos y metas claras en el PEI.	/		/		/		
25	Los actores de la comunidad educativa tienen claro sus funciones en la institución.	/		/		/		
26	Existen planes de trabajo conocidas por toda la comunidad educativa.	/		/		/		
27	La institución tiene canales de comunicación claros para informar a sus miembros.	/		/		/		
28	Los actores de la comunidad educativa conocen sus funciones establecidas en el reglamento interno.	/		/		/		
29	La institución educativa pone en práctica una coordinación anticipada para ejecutar las actividades programadas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Yeso Wilca Carlos Sixto

DNI: 826463

Especialidad del validador: metodólogo

.....²³ de nov del 2019.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN 1: PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
1	Mi labor como docente satisface las necesidades materiales para actualizarme periódicamente en temas de pedagogía	/		/		/	
2	Siento satisfacción por la labor que realizo	/		/		/	
3	Organizo mi tiempo para realizar las tareas que me asigna la institución	/		/		/	
4	Gestiono proyectos innovadores para mejorar la comunidad educativa.	/		/		/	
5	Propongo cambios para la mejora de la institución educativa	/		/		/	
6	Me comunico afectuosamente con los demás miembros de la comunidad educativa	/		/		/	
7	Soy empáticos con los estudiantes	/		/		/	
DIMENSIÓN 2: PEDAGOGICA		Si	No	Si	No	Si	No
8	Elaboro la programación anual considerando lo establecido en el PEI	/		/		/	
9	Planifico con anticipación los recursos a utilizar en las sesiones de aprendizaje	/		/		/	
10	Elaboro sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/	
11	Adapto los contenidos de enseñanza al nivel de conocimientos de los estudiantes.	/		/		/	
12	Pongo en práctica estrategias para responder adecuadamente a la diversidad del alumnado.	/		/		/	
13	Modifico las actividades pedagógicas oportunamente para lograr los aprendizajes propuestos.	/		/		/	
14	Domino los contenidos y/o saberes a enseñar	/		/		/	
15	Facilito la participación e interacción de los estudiantes en el desarrollo de las clases	/		/		/	
16	Utilizo diversos métodos, técnicas y estrategias de enseñanza	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	En la institución, los docentes mantenemos una comunicación cordial	/		/		/	
18	En la institución existen momentos para compartir nuestros conocimientos y logros con los demás.	/		/		/	
19	La institución promueve la solidaridad entre el personal	/		/		/	
20	Respeto las normas de comportamiento establecidas en el reglamento.	/		/		/	
21	Pongo en práctica actitudes democráticas al momento de debatir y tomar decisiones institucionales.	/		/		/	
22	Creo un ambiente de respeto en el centro de trabajo	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No
23	Intervengo en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas institucionales.	/		/		/	
24	Soy convocado para ayudar a resolver problemas de la institución.	/		/		/	
25	Soy convocados para opinar y dar sugerencias de mejora educativa en nuestra comunidad.	/		/		/	
26	Convoco a los padres de familia para planificar acciones en favor de la institución	/		/		/	
27	Intercambio experiencias innovadoras con colegas de otras instituciones.	/		/		/	
28	Soy convocado para participar en proyectos conjuntos con otras instituciones de la comunidad.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Vega, Wilca, Carlos Sixto
DNI: 99826462

Especialidad del validador: pedagogo

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

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

.....²³ de nov del 2016.

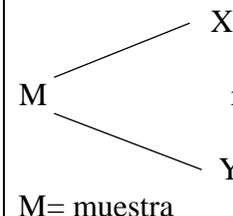

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y el desempeño docente de la Institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador
- 2019

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Población	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable de estudio 1: Cultura Organizacional	Todos los docentes de la institución educativa de la N° 6063 JCM en el 2019	Enfoque: cuantitativo
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador - 2019?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador -2019	Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador -2019	Dimensiones: - Relaciones humanas - Compromiso Institucional - Satisfacción laboral - Organización		Tipo: Básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	variable de estudio 2: Desempeño docente	Instrumento de evaluación:	Nivel: Descriptivo-correlacional
P1: ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente en la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019?	O1: Establecer la relación que existe entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019.	H1: Existe relación entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019	Dimensiones: - Personal - Pedagógica - Institucional - Entorno	El instrumento de evaluación será el cuestionario	Diseño de investigación: No experimental
P2: ¿Qué relación existe entre la dimensión compromiso institucional	O2: Describir la relación que existe entre la	H2: Existe relación entre el compromiso institucional y			Corte: Transversal



<p>y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019?</p> <p>P3: ¿Qué relación existe entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019?</p> <p>P4: ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019?</p>	<p>dimensión compromiso institucional y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019.</p> <p>O3: Identificar la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019.</p> <p>O4: Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019.</p>	<p>el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019</p> <p>H3: Existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019.</p> <p>H4: Existe relación entre la dimensión organización y el desempeño docente de la institución educativa José Carlos Mariátegui N° 6063 del distrito de Villa El Salvador- 2019.</p>			<p>X= Cultura organizacional</p> <p>r= relación</p> <p>Y= Desempeño docente</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------------------

Anexo 6

Autorización de la institución

09 DIC. 2019

SOLICITO: Autorización para la aplicación del instrumento de recolección de datos de investigación



Dir. Alicia Roca Quispe

Directora de la Institución Educativa N° 6062 "José Carlos Mariátegui" de VES

Yo, **CRUZADO ORAN CATHERINE GRACE** identificada con DNI 42429065 tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente para manifestarle que como de la Escuela de Posgrado me encuentro desarrollando un trabajo de investigación titulada Cultura Organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 6062 "José Carlos Mariátegui" de VES, por lo que recurrimos a su reconocida Institución para solicitarle a usted tenga a bien autorizar la aplicación del instrumento de recojo de datos a los docentes y administrativos. Cabe recalcar que este trabajo de investigación contribuirá aportando e la mejora de la calidad educativa.

Segura de contar con su aceptación para las acciones respectivas que adopte su despacho, así como el apoyo y orientaciones que podría aportar para tal fin.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente me despido de usted deseándole mis mejores deseos.

Atentamente,

Lima, 9 de diciembre del 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Cruzado', written over a horizontal dashed line.

Catherine Grace Cruzado Oran

DNI: 42429065

Anexo 7

Resultado de la fiabilidad

Variable de estudio 1: Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	29

Variable de estudio 2: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	28

Anexo 8

Cuadro de valores del coeficiente de correlación

Según Tomas (2009) nos indica que el coeficiente de correlación de Spearman es una prueba no paramétrica que calcula la agrupación o dependencia entre dos variables discretas calculadas.

Cuadro de valores

Rango	Relación
-0.91 hasta -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 hasta -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 hasta -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 hasta -0.50	Correlación negativa media
-0.01 hasta -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 hasta +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 hasta +0.50	Correlación positiva media
+0.51 hasta +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 hasta +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 hasta +1.00	Correlación positiva perfecta

Basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Anexo 9

RESULTADOS DE CORRELACIÓN POR DIMENSIONES

Tabla 8:

Prueba de correlación de hipótesis de la variable desempeño docente y la dimensión relaciones humanas

		Desempeño docente	Relaciones humanas
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,582**
		N	77
	Relaciones humanas	Coefficiente de correlación	,582**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	77

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

Tabla 9:

Correlación de la variable Desempeño Docente y la dimensión Compromiso Institucional.

		Desempeño docente	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,518**
		N	77
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,518**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	77

Tabla 10:*Correlación de la variable Desempeño Docente y la dimensión Satisfacción Laboral*

			Desempeño docente	Satisfacción laboral
Rho de	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

Tabla 11:*Correlación de la variable Desempeño Docente y la dimensión Organización*

			Desempeño docente	Organización
Rho de	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

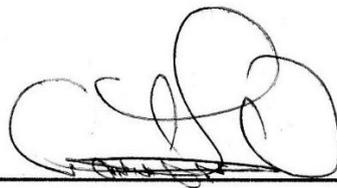
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Carlos Sixto Vega Vilca, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “Cultura organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador - 2019” de la estudiante **Catherine Grace, Cruzado Oran** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de enero del 2020



Carlos Sixto Vega Vilca

DNI:09826463



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

² ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN¹

¹ TÍTULO

Cultura organizacional y el desempeño docente de ¹ la Institución Educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:

¹ Br. Catherine Grace Cruzado Oran (ORCID: 0000-0002-1948-3300)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

² LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA-PERÚ

2020

Resumen de coincidencias X

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... 12 %
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.uov.edu.pe 4 %
Fuente de Internet
- 3 cybertesis.unmsm.edu... <1 %
Fuente de Internet
- 4 Entregado a Universida... <1 %
Trabajo del estudiante
- 5 Entregado a Universida... <1 %
Trabajo del estudiante
- 6 repositorio.unajma.edu... <1 %

18

ETS

↓

i



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CRUZADO ORAN CATHERINE GRACE

D.N.I. : 42429065

Domicilio : Mz. A Lt 14 BARRIO 3 IV ETAPA V.E.S.

Teléfono : Fijo : Móvil: 950200005

E-mail : gracecruzado26@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CRUZADO ORAN CATHERINE GRACE

Título de la tesis:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NO 6063 JOSÉ CARLOS MARATEGUI
DE VILLA EL SALVADOR - 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 27 DE FEBRERO DE 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CATHERINE GRACE CRUZADO ORAN.

INFORME TÍTULADO:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 6063 JOSÉ CARLOS

MARIATEGUI DE VILLA EL SALVADOR - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN