



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Cultura Organizacional y Desempeño Docente en el Glorioso Colegio
Nacional de Ciencias, Cusco, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Benavente Fernández Marisol Josefina (ORCID: [0000-0002-1450-6577](https://orcid.org/0000-0002-1450-6577))

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez José Manuel (ORCID: [0000-0002-1267-5203](https://orcid.org/0000-0002-1267-5203))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Con profundo cariño a mi papá Julio Wenceslao, quien ya no está conmigo. A mi mamá Soledad, mis hermanos Yovanna y Joswar por el apoyo permanente y a mis hijos Ruth Ángela e Ike Joaquín por ser mi motivación permanente.

Marisol.

Agradecimiento

A Dios por permitirme culminar con lo que me propuse.

A los docentes de la UCV por haberme compartido sus conocimientos.

A mi Glorioso Colegio Nacional de Ciencias por permitirme realizar la investigación.

Marisol.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	19
3.2 Variables y Operacionalización	21
La variable Cultura Organizacional	21
La variable Desempeño Docente.....	21
Operacionalización de las variables.....	22
Población	23
Muestra.....	24
Muestreo	25
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	26
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de Análisis de Datos.....	28
3.7 Aspectos Éticos.....	28
IV. RESULTADOS	29
4.1 Resultados descriptivos	29

V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Cultura organizacional	22
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Desempeño Docente.....	23
Tabla 3. Población de Docentes	24
Tabla 4. Confiabilidad de la Variable Independiente	27
Tabla 5. Confiabilidad de la Variable Dependien.....	27
Tabla 6. Frecuencia de la Variable Cultura Organizacional Agrupado	29
Tabla 7. Frecuencia de la Dimensión Valores Agrupado	30
Tabla 8. Frecuencia de la Dimensión Normas Agrupado	31
Tabla 9. Frecuencia de la Dimensión Hábitos agrupado.....	32
Tabla 10. Frecuencia de la Variable Desempeño Docente Agrupado.....	33
Tabla 11. Frecuencia de la Dimensión Capacidad Pedagógica.....	34
Tabla 12. Frecuencia de la Dimensión Responsabilidad Profesional.....	35
Tabla 13. Frecuencia de la Dimensión Profesionalismo Docente	36
Tabla 14. Pruebas de Normalidad de la Variable Independiente y Dependiente	37
Tabla 15. Correlación Rho de Spearman entre las Variables Cultura Organizacional y Desempeño docente.....	38
Tabla 16. Correlación de Valores de la Cultura Organizacional Versus Desempeño Docente	39
Tabla 17. Correlación de Normas de la Cultura Organizacional Versus Desempeño Docente	40
Tabla 18. Correlación de Hábitos de la Cultura Organizacional Versus Desempeño Docente	41

Índice de figuras

Figura 1. Resultados relativos de la variable Cultura Organizacional	29
Figura 2. Resultados Relativos de la Dimensión Valores.....	30
Figura 3. Resultados Relativos de la Dimensión Normas	31
Figura 4. Resultados Relativos de la Dimensión hábitos	32
Figura 5. Resultados Relativos de la Variable Desempeño Docente	33
Figura 6. Resultados Relativos de la Dimensión Capacidad Pedagógica	34
Figura 7. Resultados relativos de la dimensión Responsabilidad Profesional.	35
Figura 8. Resultados Relativos de la Dimensión Profesionalismo Docente	36

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue demostrar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el Glorioso Nacional de Ciencias, Cusco, 2020. La metodología fue el Hipotético Deductivo, el tipo de investigación fue la aplicada, cuyo diseño es el no experimental transversal, de nivel correlacional. Se aplicó dos cuestionarios de 20 ítems para cada variable, que fueron validados por el juicio de expertos, se realizó el análisis de la información aplicando el software estadístico SPSS 26, mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, obteniendo una fiabilidad para la cultura organizacional de 0,898 , demostrando ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable, y para la variable desempeño docente de 0,846, resultando también ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable. En ambas variables, el grado de correlación que resulta del estadígrafo Rho de Spearman = ,548 cuyo grado de correlación es positiva moderada, queda explicado, en la medida que aumenta la cultura organizacional, el desempeño docente aumentará, su grado de la significancia obtenido es 0,000, reafirmando la hipótesis propuesta, existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño docente, correlación.

ABSTRACT

The objective of the research was to demonstrate the relationship that exists between organizational culture and teaching performance at the Glorious National of Sciences, Cusco, 2020. The methodology was the Deductive Hypothetical, the type of research was applied, whose research design is the non-experimental cross-sectional, correlational level. Two 20-item questionnaires were applied for each variable, the same that were validated by the expert judgment, the analysis of the information was carried out applied the statistical software SPSS 26, using the Cronbach alpha coefficient, obtaining a reliability for the organizational culture of 0.898, proving to be a highly reliable, consistent and stable instrument, and for the teacher performance variable of 0.846, also proving to be a highly reliable, consistent and stable instrument. Regarding the variables organizational culture and teaching performance, the degree of correlation that results from the Rho statistic of Spearman = .548, whose degree of correlation is moderate positive, is explained, as the organizational culture increases, the teaching performance will increase, Its degree of significance obtained is 0.000, reaffirming the proposed hypothesis, there is a significant relationship between the organizational culture and the teaching performance in the Educational Institution Glorious National College of Sciences of the City of Cusco, 2020.

Keywords: Organizational culture, teaching performance, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

El hombre a inicios y a medida que pasaba el tiempo aprendió a vivir en ambientes nada agradables, poco acogedoras y muchas veces en condiciones inhumanas. Con el transcurrir del tiempo como parte de una sociedad iban construyendo diferentes formas de vida, entre ellas costumbres, hábitos, conocimientos y tradiciones que los diferenciaba de cada sociedad. Según la definición de Taylor (como se citó en Barrera, 2013, párr. 4). : “La cultura... en su sentido etnográfico, es ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad.” Cada grupo social se caracteriza porque tiene su propia cultura que ha ido construyendo y acumulando diferentes formas de vida desde cuando nace el individuo y se integra a la sociedad. Los mismos que son transmitidos por los miembros de la sociedad de generación en generación, a la vez que van influyendo en cada persona y en cada grupo social. (Chiavenato, s/f, pág. 120).

En toda empresa los trabajadores como parte de su labor diaria interactúan, comparten costumbres, hábitos, reglas y experiencias con sus compañeros, cuya convivencia les permite participar de estas formas de vida. Esta combinación de factores hace posible la presencia de una cultura organizacional que de alguna forma hace diferente a una organización de otra. (Marulanda, López, & Cruz, 2018).

Las organizaciones educativas en un mundo globalizado no podrían estar ajenas a la presencia de la cultura organizacional, donde los docentes necesitan convivir compartiendo diferentes formas de vida con el objetivo de querer mejorar la calidad como una exigencia de la institución educativa. Al respecto (García, citado en Carrillo, 2016,) indica: “...que la cultura es un horizonte orientador de conductas y prácticas, de creencias y valores a las que deben adaptarse los empleados en una organización”.

La cultura organizacional es considerada como un recurso muy importante en las instituciones educativas, pues permite marcar la diferencia poniendo en práctica el trabajo en equipo, la proactividad, el espíritu innovador y la decisión por

ser cada vez mejores con miras a lograr e incursionar en un mundo competitivo. Nazarian, et al (como se citó en Marulanda, López, & Cruz, 2018, párr. 2).

Así mismo el desempeño docente entendida como aquella práctica o acción que el docente como factor clave realiza para lograr resultados satisfactorios tiene que ver con varias dimensiones como la capacidad pedagógica donde demuestra el conocimiento o grado de dominio que tiene, su responsabilidad profesional y el profesionalismo con el cual asume las prácticas con la propia institución educativa. Al respecto el autor manifiesta: “De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente” (Martinez Ruis & Jorge, 2017, p. 2).

Desde una mirada Administrativa podemos encontrar en ámbitos empresariales y educativos todo el conjunto de acciones que realizan los integrantes de estas organizaciones con el propósito de lograr los objetivos que se han trazado, de tal manera el logro de estos objetivos implica el comportamiento que tienen los trabajadores dentro de la organización, donde cada integrante ingresa con ciertos patrones culturales y los que van desarrollando al interior. García (2007).

Correlacional mente encontramos como estas formas de vida, de comportamiento, de hábitos y costumbres como parte de la cultura organizacional de cada trabajador en las organizaciones educativas se van convirtiendo en factores fundamentales en el logro de la calidad educativa reflejada en el desempeño docente.

Investigadores como (Newstrom y Davis, 1993, citado en Vargas-Hernández, 2011) “concluyen que existe una relación positiva y directa entre la cultura organizacional y el desempeño de los empleados y de la organización en general”. (p.107).

Así mismo, (Denison, 1984, citado en Vargas-Hernández, 2011.p.107) a través de la encuesta aplicada pudo confirmar que “las características culturales y

conductuales de las organizaciones ejercen un efecto mensurable sobre el desempeño de una compañía "

Investigaciones realizadas en países como México sobre la cultura organizacional y los factores que determinan el desempeño de los integrantes en las instituciones superiores de carácter estatal, pudieron hallar algunos elementos que permiten tal desempeño, siendo aquellos relacionados con la práctica de valores, la estructura comunicativa, el involucramiento, las creencias y expectativas al interior de la organización; así mismo aquellos elementos que limitan el desempeño de los trabajadores como la falta de una comunicación oportuna, los medios físicos, los resultados fuera de tiempo que no permiten acciones inmediatas y las recompensas por la labor realizada que no es percibida. (Linares, Ochoa, & Ochoa, 2014, p.5).

La realidad educativa peruana nos muestra que la formación de maestros en una gran mayoría está y estuvo a cargo de universidades, institutos pedagógicos y también de escuelas normales. Sin embargo una minoría fueron nombrados como profesores de "tercera", quienes aún siendo estudiantes con quinto de año de secundaria ejercían la docencia, cada uno con formas de vida o cultura distintas, que al ingresar a la institución educativa comparten normas, costumbres, hábitos propios de la institución y aquellas formas de vida con las cuales llega el docente, con el compromiso de demostrar su calidad en la enseñanza llamada desempeño docente para lograr mejores resultados, planteándose retos de mejora, tanto en su formación profesional, en su práctica frente a sus estudiantes, en su identidad, en su profesionalismo y en especial en su práctica cultural.

Dentro de este contexto en la institución Educativa como es Ciencias, se observa docentes con formas de vida diferentes, con hábitos, costumbres, creencias, conocimientos y formas comunicativas traídas por ellos y otras adquiridas al interior de la institución que generan dificultades en un buen desempeño docente, problema que repercute en el logro de resultados a nivel institucional, nacional e internacional. situación que me permitió plantear el siguiente problema general de investigación. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Glorioso Colegio

¿Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020? Así mismo se planteó los problemas específicos y es como sigue: ¿Qué relación existe entre el factor valores de la cultura organizacional y el desempeño docente?, ¿Qué relación existe entre el factor normas de la cultura organizacional y el desempeño docente?, ¿Qué relación existe entre el factor hábitos de la cultura organizacional y el desempeño docente?

Con respecto a la justificación teórica, la presente investigación permite contrastar diferentes teorías buscando explicación sobre la correlación que existe entre ambas variables, así mismo sirve de base para genera nuevas teorías y es un aporte para nuevas investigaciones.

Desde la justificación práctica la investigación permitirá determinar de qué manera se relaciona la variable independiente Cultura Organizacional con la variable dependiente desempeño Docente, de tal manera poder responder a la hipótesis planteada, cuya afirmación es tentativa.

La justificación metodológica para la presente investigación está referida al uso de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que fueron sometidos a la validación y su confiabilidad para su aplicación.

Para la presente investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: Demostrar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020. Entre los objetivos específicos planteados tenemos: Determinar la relación que existe entre el factor valores de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020., como segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el factor normas de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020. Y un tercer objetivo específico es: Determinar la relación que existe entre el factor hábitos de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Como una respuesta tentativa al problema de investigación se ha formulado la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020; la misma que fue comprobada al finalizar la investigación. Y como primera hipótesis específica: Existe relación entre el factor valores de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020, así mismo la segunda hipótesis específica: Existe relación entre el factor normas de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020. Y una tercera hipótesis específica: Existe relación entre el factor hábitos de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales que dan soporte a la investigación tenemos: De Diego (2013), en su investigación “Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones Educativas” realizado en España, tuvo como objetivo estudiar las probables relaciones que existen entre las variables, así como cuan eficaz son los centros educativos en el logro de los objetivos en el campo cognitivo. En esta investigación el autor afirma la percepción que tiene el profesor sobre la cultura, el liderazgo y la satisfacción laboral y de qué manera están interrelacionados en una institución educativa, llegando a determinar que si existe una relación significativa entre las variables. Contribuyendo a la investigación a través de un mayor conocimiento sobre la variable cultura organizacional y su eficacia en las instituciones educativas.

Ramón (2018), en su investigación “Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, 2018”. Se planteó como objetivo de investigación establecer la relación que existe entre ambas variables. Es decir, de qué manera esta distribución de las recompensas en cada trabajador por dedicarse a la institución tenía una relación significativa con los valores creencias y principios de cada uno de ellos. Como respuesta tentativa a su

problema indicó que existía una relación significativa entre las dos variables. Para lo cual aplicó la encuesta a través del cuestionario a 15 docentes. La metodología utilizada fue transversal, no experimental de modo que las variables no fueron manipuladas ni sometidas a pruebas. Cuyo trabajo de investigación llegó a la conclusión de que no existe relación significativa entre estas dos variables, de igual manera indica no existe relación entre las dimensiones justicia distributiva, informativa e interpersonal y la cultura organizacional; Sin embargo, la dimensión justicia procedimental si se relaciona significativamente con la variable independiente. Contribuyendo de esta manera al trabajo de investigación relacionado con la cultura organizacional, por cuanto la recompensa forma parte de mi variable en estudio.

Salazar (2019), presentó su trabajo de investigación cuyo Título es “Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018”. Para realizar dicha investigación se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables, quien afirma tentativamente en su hipótesis indicando que, si existe una relación entre estas dos variables materia de estudio, entre la muestra tuvo 15 docentes del total de la población que fueron 45, su estudio no fue experimental, cuyo diseño fue el correlacional asociativo, aplicó la encuesta por medio de un cuestionario. En la investigación concluye indicando que hay una relación entre sus dimensiones comunicación y confianza del clima laboral con la variable cultura organizacional, no existiendo relación con la dimensión confianza del clima laboral con la variable cultura organizacional. Esta investigación permitió hacer una mayor revisión teórica sobre la variable en estudio.

Martínez, (2019) en su investigación Cultura organizacional y desempeño docente en la unidad educativa “19 de agosto” Cone -Ecuador, 2018, el objetivo de su indagación fue establecer la relación entre las dos variables. Después de analizar la información y haber aplicado las pruebas estadísticas, los resultados determinaron que existe una prevalencia del nivel de cultura organizacional regular con un 75,0% y un predominio del nivel de desempeño docente poco adecuado con el 67,5%, llegando a la conclusión que existe una relación entre la cultura

organizacional y el desempeño docente. Investigación que enriquece el trabajo, cuyas variables coinciden para el proceso de investigación.

Luengo (2013), en la Tesis “Clima organizacional y Desempeño Laboral del Docente en centros de educación Inicial.” La autora tuvo como propósito analizar la relación entre las dos variables, cuya investigación fue de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios al total de la población en número de 49 entre directores y docentes, habiendo llegado a la conclusión que existe una correlación entre ambas variables. Considero un aporte para la investigación del presente trabajo.

Arias (2019), en la Tesis sobre “El desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario, en el área de Lengua Española, Centro de Estimulación y Potenciación para la Inteligencia Temprana (CEPOINT) período escolar 2018. El objetivo de la investigación fue determinar el desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario, en el área de Lengua Española, Centro Educativo. La investigación realizada fue bajo el enfoque cualitativo, de tal manera el equipo de investigadores pudo obtener la información partiendo de lo que dicen los estudiantes con respecto al desempeño de sus profesores, quienes manifestaron que el desempeño de sus profesores estaba directamente relacionado con la calificación de sus notas, así mismo la revisión de citas bibliográfica pudieron responder a las preguntas planteadas en esta investigación, las entrevistas realizadas a los docentes fueron de mucha importancia, quienes respondieron que su desempeño tenía que ver con el control que ejercía al interior del aula. Mientras que los investigadores pudieron observar que la mayoría de docentes tenían poco conocimiento sobre el desarrollo de competencias. Por lo tanto, esta investigación concluye afirmando que el desempeño de los docentes influye en el rendimiento de los estudiantes. Por lo tanto, considero de mucha utilidad esta investigación que permitirá aún más investigar sobre el desempeño docente y su influencia en el aprendizaje.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Romero (2019) en su investigación realizada sobre la “Cultura Organizacional y Desempeño en los

Docentes de una Institución Educativa en Ventanilla – Callao”, planteó como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, cuya investigación corresponde al enfoque cuantitativo, y el diseño descriptivo correlacional. Para dicho trabajo de investigación consideró como muestra a toda la población es decir a 35 docentes. La autora llegó a la conclusión de que, si existe una correlación moderada y significativa entre las dos variables, afirmando que mayor será el desempeño de los docentes si existe una cultura organizacional en la institución. Dicha investigación me permite aún conocer más sobre cuán importante es la presencia de una cultura organizacional en una institución educativa para lograr mejor desempeño docente, contribuyendo de esta manera a mi tema de investigación.

Cruzado (2019) El propósito de su investigación fue 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. Aplicó como muestra única la encuesta a 77 personas. Luego de analizar la información a través de las pruebas estadísticas obtuvo como resultado que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa materia de investigación.

Villaroel (2019) el autor presenta su trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y su influencia en la actitud al cambio organizacional docente en una institución educativa, Santa Elena, 2017” Piura. Se propuso como objetivo identificar la influencia que existe entre estas dos variables, así mismo realizó un análisis sobre la cultura organizacional y de qué manera el docente muestra su actitud de cambio organizacional. Para dicha investigación consideró como muestra a 15 docentes, bajo el enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental transversal. El resultado de la investigación da a conocer que la dimensión involucramiento influye significativamente en la actitud al cambio organizacional, es decir la actitud es positiva, visualizándose mejor resultado si el trabajo es en conjunto. Con respecto a la dimensión consistencia, manifiesta que existe una influencia significativa, de tal manera que el docente está propenso al cambio, de igual forma en la dimensión adaptabilidad, concluye indicando que el cambio que se de en el personal docente será bien visto por la comunidad educativa, de tal

manera tendrán mejor visión sobre las alternativas de trabajo entre el personal docente que garantice un rendimiento académico de los estudiantes. Finalmente, la dimensión misión influye significativamente con la aptitud al cambio. La investigación en mención me permite conocer aún más sobre la variable cultura organizacional y cómo es importante para lograr cambios a nivel de docente dentro de una institución educativa.

Ortiz (2019) en su investigación “Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui n°82072 del Milagro, 2019.” El objetivo fue determinar la relación que existe entre sus dos variables, para lo cual tuvo como muestra a 25 docentes entre varones y mujeres, la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, no manipuló ninguna variable durante su investigación, aplicó la encuesta con su cuestionario respectivo, llegando a la conclusión de que existe una directa y significativa relación entre la motivación laboral y la cultura organización en los docentes de la institución educativa materia de investigación. Por lo tanto, esta investigación me servirá para entender mejor la variable cultura organizacional y profundizar en mi investigación.

Choque (2019) en su Tesis “Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso ‘San Carlos’ de Puno.” El autor consideró como objetivo de su investigación determinar la relación que existe entre las tres variables, habiendo aplicado la encuesta a 60 docentes como muestra poblacional a través del cuestionario, cuya conclusión le permite afirmar que si existe relación significativa entre la gestión educativa y cultura organizacional, así mismo existe relación entre la gestión educativa y desempeño docente y finalmente existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa materia de investigación. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, el diseño descriptivo correlacional de tipo sustantivo. Dicha investigación hace posible conocer aún más sobre la importancia que tiene la relación de estas 3 variables que de alguna forma están presentes en una institución educativa.

Entre los antecedentes locales que fortalecerán la presente investigación tenemos: Mena & Mendoza (2018) en la investigación realizada se plantearon como

objetivo determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y la práctica docente en la Institución Educativa San José de la ciudad Cusco, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, que les permitió demostrar la relación que existe entre las dos variables, cuyo diseño fue el no experimental de corte transversal, para dicha investigación utilizaron como muestra 25 docentes, siendo el total de la población, habiendo arribado a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, por lo tanto no son variables independientes estadísticamente. La investigación les permitió conocer la versión de los docentes que conviven en un buen ambiente acorde a patrones de conducta, de valores y creencias, permitiéndoles contribuir en el crecimiento de la institución. La investigación en mención me permite aún conocer más sobre la variable cultura organizacional en espacios educativos de la ciudad del Cusco, en vista de que mi investigación la estoy realizando en esta ciudad.

Las investigaciones en el campo educativo siempre han sido vistas desde varios paradigmas, cuyas discusiones y debates han ido aterrizando en tres de ellos: Aquellos enmarcados dentro del positivismo, interpretativo y sociocrítico (Schuster, et al.2013.)

Para Martínez (2013) la investigación se fundamenta desde el paradigma positivista, que parte de la teoría positivista iniciada por los sociólogos positivistas Emile Durkheim y August Comte, al respecto la autora sobre este paradigma indica: “Busca los hechos o causas de los fenómenos sociales independientemente de los estados subjetivos de los individuos; aquí, el único conocimiento aceptable es el científico que obedece a ciertos principios metodológicos únicos” (p.2).

Así mismo el enfoque es el cuantitativo, lo que me permitirá evidenciar la hipótesis planteada. Martínez (2013). Hace referencia: “Entre sus rasgos más destacados se encuentra su naturaleza cuantitativa para asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia.” (p.2).

Al respecto Ramos (2015) afirma: “Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica” (p.10).

Para iniciar con las definiciones sobre cultura organizacional, primeramente, revisaremos algunas definiciones teóricas sobre el significado de cultura. Este término de cultura se originó como una forma de protesta y oposición a las llamadas “Altas Culturas”, para muchos había personas cultas y personas incultas. Las personas cultas siempre eran aquellas que pertenecían a grupos pequeños a comparación de los incultos que eran la gran mayoría. A medida que pasaba el tiempo aún seguían entendiendo que la persona culta era aquella que leía más, iba a la ópera o conciertos y por cierto pertenecería a ese grupo que tenía el poder económico Grimson (citado en Raúl, 2013).

Sin embargo, autores como Edward B.Tylor, iba considerando el concepto de cultura como “...aqueel complejo constituido por conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualquier otra capacidad adquirida por el hombre como miembro dentro de una sociedad” (Tylor, 1871, citado en Sánchez, 2017).

Las personas, las organizaciones como integrantes y partícipes de una determinada sociedad, son influenciadas en su comportamiento por la cultura de esta sociedad, cuyas formas de vida se van transmitiendo de generación en generación. Al respecto investigadores dedicados al estudio de las organizaciones definen la cultura de la siguiente manera: Chiavenato, (2009) afirma “La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra.” (p.121).

Llanos (2016) De igual forma afirma que la cultura es: “...todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella, ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias” (p.80).

De acuerdo a Schein (1988) citado en Pedraza (2015). Para entender el significado de cultura en principio hace referencia a lo que significa presunciones y creencias. Sobre el particular indica: “... respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus problemas de integración interna” (p.18).

Para (Denison, 2000, citado en Martínez M, 2010).

La cultura puede ser entendida como un sistema de significados que explica la estrategia de adaptación que una organización ha escogido para responder a una multitud de demandas contradictorias, y diferentes factores de la organización que a menudo compiten con ideas e información para imponer los puntos de vista de unos sobre otros (p.171).

La cultura considerada como aquel conjunto de experiencias que los integrantes de una organización han ido aprendiendo y adaptándose a esa forma de vida para convertirlo en algo común entre ellos, compartiendo su propia vivencia les permite acostumbrarse a la organización del cual son integrantes, por lo tanto la cultura debe ser entendida como: "... el conjunto de experiencias importantes y significativas tanto internas y externas que los individuos en una empresa han experimentado e implementado estrategias para adaptarse a la organización" (Pedraza, 2015,p.18).

Con respecto a los elementos de la cultura podemos encontrar presente en toda interacción social y cultural. Según Vargas, la cultura se expresa en los elementos visibles e invisibles. Los elementos visibles son aquellos susceptibles a ser observados como los ritos, ceremonias, normas, creencias; y los no visibles se encuentran en la mente, en lo interior de la persona, entre ellos están los sentimientos, actitudes, creencias, miedos, que no son sencillos de poderlos explicar u observarlos (Vargas-Hermán, 2011).

Cada persona posee su propia cultura, de la misma forma cada organización tiene una cultura que los caracteriza y es a través de ella que podemos llegar a conocer a una organización. Para una mejor comprensión teórica sobre cultura organizacional, tenemos algunas definiciones.

Según García (2016) citado en Carrillo, (2016) afirma que "la cultura es un horizonte orientador de conductas y prácticas, de creencias y valores a las que deben adaptarse los empleados en una organización" (p.62).

Por muchos años se ha ido debatiendo el concepto de cultura, especialmente en lo que concierne a su significado, al grado de importancia y a su funcionalidad dentro de un ambiente organizacional. Al respecto muchos teóricos han llegado a un consenso sobre el concepto de cultura organizacional afirmando que cada organización tiene sus propias características, lo cual los hacen diferente una de otra, por lo tanto, los miembros tienen establecido las normas y valores propias y que lo van transmitiendo a través de las generaciones en un ambiente de aprendizaje social, incluyendo en la práctica los ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo (Gómez-Díaz, 2001).

Chiavenato (2009) hace referencia sobre la cultura organizacional: “Formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa.” (p.123).

Schein (1988) citado en Pedraza, (2015) manifiesta “en un concepto formal para la cultura organizacional, en tal sentido es un producto aprendido de la experiencia, y por tanto algo localizable sólo allí, donde exista un grupo definible y poseedor de una historia significativa...” (p.19).

Al respecto Wei y Miraglia (2017) citado en Marulanda, (2018), define la cultura a partir de todas esas pautas aprendidas y compartidas por grupos de personas que a medida que se van acomodando, van surgiendo algunos de adaptación e integración dentro del grupo, de tal manera que se ha ido fortificando al interior del grupo para ser considerado válido, así se pueda enseñar como formas correctas de percibir, pensar y sentir con respecto a lo que sucede dentro de la organización, entre estos elementos que lo componen están los artefactos, normas, valores creencias, su mundo, su educación, sus relaciones sociales.

Para Chiavenato (2009) la cultura organizacional “Es un conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización” (p.124).

Schein (1985) citado en Angulo et al. (2017) afirma “la cultura organizacional es el conjunto de supuestos y creencias aprendidas sobre la cual las personas basan sus conductas diarias” (p.111).

Gibson et al. (2006) citado en Urdaneta (2010) al referirse a la cultura organizacional indica: “es lo que los empleados perciben y la manera en que esta percepción crea un patrón de creencias, valores y expectativas” (p.271).

La cultura organizacional al interior de una empresa u organización tiene algo que la hace diferente, que a través de sus propias cualidades puede ser resaltada. Al respecto: Hitt, Ireland y Hoskinsson (citado en Gómez, 2011) menciona las características que hace diferente y son:

- 1) Promoción del aprendizaje y desarrollo humano.
 - 2) Distribuciones de los talentos y los recursos entre las unidades organizacionales.
 - 3) Innovación.
 - 4) Visión de largo plazo.
 - 5) Calidad de los productos y servicios.
 - 6) Cooperación y equipos de trabajo,
 - 7) Valores éticos.
- (párr.6)

Así mismo Mazarían et al. (2017) citado en Marulanda, 2018) hace referencia a las características de la cultura organizacional de la siguiente manera “...así mismo representa una combinación de características como el trabajo en equipo, la innovación, la toma de riesgos, la orientación a la capacidad de respuesta del mercado y la satisfacción del cliente, considerando una estructura definida de autoridad con control sobre los flujos de trabajo (párr.2).

El autor considera 6 características fundamentales de la cultura organizacional. Entre ellas hace referencia a la interacción que se da entre los integrantes, quienes utilizan un mismo lenguaje con sus propias características como son su terminología propia. Las reglas y pautas de comportamiento también son consideradas como característica que permiten convivir en un ambiente de cumplimiento cuando se realice las actividades. Otra de las características es aquella que la organización protege y que sus trabajadores consideran como aquello de mucha importancia, es decir el trabajo efectivo para lograr mejores productos. El pensar y creer en un buen trato hacia los trabajadores o clientes, es

algo muy peculiar de las organizaciones. Cada integrante está comprometido a cumplir las reglas de la organización, inclusive aquello que recientemente ingresan para ser admitidos. Otra de las características es el clima al interior de la organización, donde las personas puedan interactuar en un ambiente de buen trato entre los integrantes y con los que sean de fuera (Chiavenato, 2009).

Para Jorge Etkin y Leonardo Schvarstein (1992), citado en Torres, (2018).

...la cultura organizacional se integra de los siguientes elementos: a) los caracteres del entorno que comparte la organización; b) la tecnología, los hábitos y modos de conducta; c) la valoración social de los puestos de trabajo; d) los roles; e) los actos simbólicos; f) las redes de comunicación; g) y el sistema de valores, mitos y creencias compartidos en los grupos de trabajo (párr.4).

La cultura organizacional desde hace mucho tiempo ha sido considerada como el valor más importante de una organización, donde los empleados se sienten motivados al realizar sus actividades, logrando mejores resultados para la organización. “La cultura organizacional es el valor fundamental que aprecian los empleados, generando un impacto en la moral, la motivación, satisfacción y productividad en la compañía” (Romero, 2016, párr.1).

Los valores como una dimensión de la cultura organizacional son consideradas dentro de las organizaciones como el pilar fundamental, entre ellos están la honestidad, la responsabilidad, el compromiso y el respeto. Así mismo los autores afirman: “Valores, son las convicciones de la organización, se sustentan en una base moral, constituyen los pilares de la cultura corporativa, son los supuestos que están tras el conjunto de normas y reglas de conducta de la empresa” (Minsal & Pérez, 2007, párr.15).

De igual manera otra dimensión que tiene mucha importancia al interior de una organización es la norma, que vendría a ser el conjunto de pautas, reglas y leyes que van regulando el comportamiento de los integrantes de la organización. Al respecto: Trompenaars (1994) citado en Vargas-Hernández (2011) afirma que la

norma es “el sentido mutuo que un grupo tiene de lo que es correcto y lo que es erróneo” (P.186).

Los hábitos, considerados como las pautas de comportamiento o conductas que se repiten al interior de una organización para poder formar parte de la actividad diaria están presentes en ese espacio de interrelación de los miembros. Según Angulo & Huamán (2017)” ...los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que se trata de pautas consistentes, a menudo inconscientes, de modo constante y cotidiano expresan nuestro carácter y generan nuestra efectividad... o inefectividad. Aristóteles dijo: ‘Somos lo que hacemos día a día. De modo que la excelencia no es un acto sino un hábito’”(p.11).

En estas circunstancias y en una sociedad tan cambiante como la nuestra el desempeño docente es un gran reto para el maestro, lo que significa estar en continua preparación para obtener logros positivos y de calidad. Más aún que hoy en día la sociedad del conocimiento exige una preparación continua para estar acorde a los adelantos de una sociedad en constante cambio. Por lo tanto, es de gran importancia conocer qué significa desempeño docente. Al respecto la revisión bibliográfica nos va a permitir esclarecer sobre dicha variable.

La utilización del término desempeño, inicialmente fue utilizado dentro del ámbito de la administración de empresas, sobre todo en el campo de los recursos humanos cuando tenían que tomarse en cuenta para efectos evaluativos del personal. Cerda (2000) citado en Montenegro, (2007). Para cuya evaluación la persona debía haber desarrollado un conjunto de actividades propias de su profesión y como parte del cumplimiento de la misma.

Newstrom y Davis (1993) citado en Vargas-Hernández (2011) indica (... que existe una relación positiva y directa entre la cultura organizacional y el desempeño de los empleados y de la organización en general” (p.107).

De igual forma Chiavenato define el desempeño (como se citó en Romero & Urdaneta, 2009, párr.3). “como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización...que

un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.”

Por lo tanto, en el campo educativo el desempeño docente está relacionado con el accionar del docente como parte de su profesión. Al respecto el autor manifiesta sobre el desempeño docente “Es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (Montenegro, 2007, p.19).

Así mismo el Ministerio de Educación a través del Marco de buen Desempeño Docente define el desempeño “... consideraremos desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés *performance* o *perform*, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas”. (Ministerio de Educación, 2012,p.29).

La Capacidad pedagógica, dimensión cuya definición es como indica el autor: “Reconoce dentro de esta dimensión a las capacidades que el docente debe haber alcanzado durante su formación, capacidades que le permitan hacer frente de manera satisfactoria su labor como docente, en esta dimensión se evidencian las destrezas metodológicas, pedagógicas y habilidades didácticas”. (Reyes, 2016, P.6).

La Responsabilidad profesional, segunda dimensión de la variable desempeño docente, según el autor “... se refiere al cumplimiento de sus funciones tales como: la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.” (Reyes, 2016, P.6).

Profesionalismo, la tercera dimensión está referida al principio deontológico de la profesión docente y a las actitudes como profesional de la educación. Al respecto en el dominio 4 del documento normativo: “Marco de buen Desempeño Docente” hacen referencia a esta dimensión:

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (Minedu, 2012, p.26).

Así mismos estudios recientes nos permite conocer sobre el concepto de la dimensión profesionalismo docente:

...el conocimiento profesional específico; la expresión de manera propia de ser y actuar como docente; el desarrollo de una identidad profesional construida en las acciones del profesor y a la luz de las demandas sociales internas y externas a la escuela; la construcción de competencias y el desarrollo de habilidades propias del acto de enseñar conquistadas durante la formación inicial y / o continuada y también a lo largo de las experiencias de trabajo del profesor. (Gorzini & Deyvis, 2017, p.1).

Sin embargo el desempeño docente según las investigaciones no puede estar aislada del mundo organizacional, por lo tanto el docente como parte de la organización necesita de un ambiente de interrelación, que compartan formas de vida, que aprenda aspectos positivos de sus mismos colegas “La idea fuerza es que las escuelas se conceptualizan como comunidades de aprendizaje, con liderazgo, visión y culturas compartidas y con una organización que identifique sus problemas, visualice las soluciones y emprenda desde sí mismas los cambios hacia la mejora.” (González, 2003, pág. s/p).

El Proyecto Educativo Nacional, cuyo documento elaborado por el Consejo Nacional de Educación, contempla en su contenido la gran necesidad de contar con maestros preparados, cuyo desempeño permitan una calidad educativa en beneficio de nuestros jóvenes y nuestra sociedad. Documento que contiene 6 objetivos estratégicos, el tercer objetivo hace referencia a la necesidad de contar

con docentes bien preparados y que puedan ejercer profesionalmente la docencia. Según (MINEDU, 2007) considera: “Nos proponemos asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral.” (p.84).

El Marco del Buen Desempeño, documento emitido por el Ministerio de Educación para que el maestro mejore su práctica, de tal manera pueda guiar el aprendizaje de sus estudiantes, considera 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños. Entre los dominios (MINEDU, 2012) se tiene: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”. (P.25).

III. METODOLOGÍA

El enfoque de Investigación es el cuantitativo, que permitió utilizar los datos y probar la hipótesis a través de la medición numérica y el análisis estadístico. El método para desarrollar la presente investigación fue el Hipotético Deductivo, que hizo posible contrastar las hipótesis, las teorías y explicar los hechos. Es el único método con el cual se puede obtener información científica, Cumple varios pasos, como la observación de fenómeno que se va a estudiar, creación de la hipótesis y explicar el fenómeno, responder tentativamente y comprobar comparando con la experiencia. Cabezas, Andrade, & Torres, (2018).

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación para el presente trabajo fue la aplicada, Murillo (2008) citado en Vargas, (2009) afirma que esta investigación es conocida como investigación práctica o empírica, porque trata de aplicar o hacer uso de los conocimientos adquiridos, lo que se sistematizará y dará lugar a conocer la realidad (p.159).

El diseño de investigación para el presente trabajo fue el no experimental transversal, cuya intención es observar el fenómeno tal como se presenta, sin lugar

a poder variar o manipular la cultura organizacional considerada como la variable independiente, Al respecto (Hernández et al., 2014) afirma “La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido”. (p.153).

Finalmente, Hernández et al. (2014) afirma que en una investigación no experimental las variables se dan tal como se observa, por lo tanto, no se puede manipular, controlar menos influir sobre ellas, debido a que ya se dieron tal como están.

La presente investigación es de corte transversal correlacional, porque la recolección de datos se dará en un momento, es decir la intención es describir las dos variables como se presentan y de qué forma se da la interrelación entre ambas. (Liu, 2008 y Tucker, 2004, citado en Hernández et al., 2014).

Al respecto Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), al referirse a los estudios correlacionales manifiesta: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (P.109).

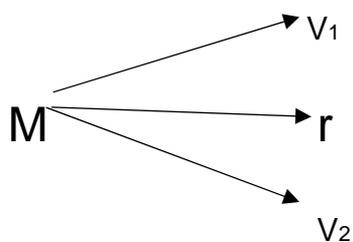


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

M = Muestra

V_1 = Observación que se realizará a la variable = Cultura Organizacional.

V_2 = Observación que se realizará a la variable = Desempeño Docente.

r = Correlación entre las dos variables.

3.2 Variables y Operacionalización

La variable Cultura Organizacional

Para la variable cultura organizacional que corresponde a una variable independiente, cuyo enfoque es el cuantitativo, en la presente investigación se considera las dimensiones valores, normas, hábitos, que son formas de vida y están presente al interior de la organización educativa como es el caso de la institución educativa como es el Glorioso colegio nacional de Ciencias. Al respecto “Afirma que la operacionalización de las variables es fundamental porque a través de ellas se precisan los aspectos y elementos que se quieren cuantificar, conocer y registrar con el fin de llegar a conclusiones”. (Espinoza, 2019, parr. 17). Con respecto a la variable independiente el autor manifiesta “Son aquellas variables que se manipulan por el investigador para describir, explicar el objeto de estudio durante su investigación. Cabe precisar, que estas variables generan y explican en la variable dependiente” (Moreno, 2018, p.134).

La variable Desempeño Docente

En esta investigación el desempeño docente se consideró como la variable dependiente, cuyo enfoque es el cuantitativo. Esta variable supone es la que modifica e influye en los resultados. Al respecto (Moreno, 2018, p.135) manifiesta “Son aquellas que se modifican por la acción de la variable independiente. En ese sentido constituyen los efectos o consecuencias que dan origen a los resultados de

la investigación”. Entre las dimensiones tenemos: capacidad pedagógica, responsabilidad profesional y profesionalismo docente.

Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Nivel y/o rango
Valores (Interpretación de las Culturas. Clifford Geertz 2001)	Respeto Tolerancia Empatía Asertividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente (20-46) Regular (47-73) Buena (74-100)
Normas (Interpretación de las Culturas. Clifford Geertz 2001)	Normas de convivencia Normas de comportamiento	9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15		
Hábito (Interpretación de las Culturas. Clifford Geertz 2001)	Puntualidad Trato cortés Uso de herramientas tecnológicas	16, 17, 18, 19 y 20		

Tabla 2.*Operacionalización de la Variable Desempeño Docente*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Nivel y/o rango
Capacidad pedagógica. Reyes (2016)	Conocimiento pedagógico Planificación del aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5 y 6	1: Nunca 2: Casi nunca. 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100
Responsabilidad profesional. Reyes (2016)	Formación ética Deberes	7, 8, 9, 10, 11 y 12		
Profesionalismo docente (Minedu, 2012).	Principio deontológico Actitudes	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20		

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población.

La población está considerada como esa totalidad de individuos u objetos de quienes se desea conocer algo en una investigación. Al respecto (Pineda et al., 1994) "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros" (p.108). En el caso de nuestra investigación nuestra población es la totalidad de docentes de la institución educativa Glorioso colegio nacional de Ciencias, Cusco.

De igual manera para (Selltiz *et al.*, 1980, citado en Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) "... una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p.174).

Para el siguiente trabajo de investigación se consideró como población a 111 docentes de la institución educativa Glorioso colegio nacional de Ciencias en sus dos niveles: Primaria y Secundaria" materia de investigación y es como sigue:

Tabla 3.

Población de Docentes

Docentes	Total
Primaria	31
Secundaria	80
Total, de Docentes	111

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

<http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-ieee>

Muestra

La muestra considerada como una parte del total, es decir una parte de la población. "Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población". (Hernández et al., 2010, p.173). Para la presente investigación se tomó como muestra a docentes en el nivel primario y secundario, cuyo tamaño de la muestra es 86 docentes.

Muestreo

Se seleccionó el conjunto de individuos de la población para poder conseguir la información. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, porque permitirá seleccionar la muestra de acuerdo al objetivo de la investigación.

(Hernández et al., 2010) “En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis”. (p.176).

Para calcular el tamaño de la muestra, se realizó el muestreo aleatorio simple, a través de la fórmula siguiente:

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

Dónde:

N = Población (111)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = % de la población con el atributo deseado (0.50)

q = % de la población que no tiene el atributo deseado (0.50)

e = Error (0.05)

n = Tamaño de la muestra

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 111 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(111 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 86$$

Por tanto, se encuestaron a 86 docentes del nivel primaria y secundaria.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. La que me permitió obtener información confiable objetiva y válida. “Toda medición o instrumento de recolección de datos cuantitativo debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad” (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 228).

El instrumento es aquel medio a través del cual conseguimos la información. “Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014,p.199). Para la recolección de los datos se utilizó dos cuestionarios, dichos cuestionarios fueron respondidos por 86 docentes que me permitió recoger la información para la presente investigación. “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Bourke, Kirby y Doran, 2016, citado en Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.250). Para la validez de los argumentos se tuvo el juicio de expertos, quienes evaluaron y firmaron la certeza de la escala.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento cuestionarios V1 y V2

Nombre y apellido de experto	Especialidad	Grado académico	Dictamen
Yury Carla Medina Uribe	Maestra en Docencia	Magister	Aplicable
Segundo Agustín García Flores	Maestro en Docencia	Magister	Aplicable
. Giuliana Pantoja Chahuán	Maestra en Docencia	Magister	Aplicable

La confiabilidad mide el grado de redundancia de los elementos del cuestionario, aplicado con el software estadístico SPSS 26, mediante el coeficiente de alfa Cronbach.

Un instrumento de medición es fiable cuando su grado de aplicación en forma repetida al mismo individuo produce resultados equivalentes. (Hernández et al., 2018, p. 228).

Tabla 4.

Confiabilidad de la Variable Independiente Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	20

Interpretación:

El total de casos válidos de la encuesta piloto correspondiente a la variable cultura organizacional del primer instrumento, se aplicó a 10 casos, de un total de 86 casos, que representa el 12%.

En la tabla 4, se refleja los resultados del coeficiente de alfa de cronbach, respecto a la variable cultura organizacional, cuyo valor alcanzó a 0.898, de un total de 20 elementos, coeficiente que se ubica entre el rango 0.8 – 1.0, demostrando ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable.

Tabla 5.

Confiabilidad de la Variable Dependiente (Desempeño Docente)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

Interpretación

El total de casos válidos de la encuesta piloto correspondiente a la variable desempeño docente del segundo instrumento, se aplicó a 10 casos, de un total de 86 casos, que representa el 12%.

En la tabla 5, se refleja los resultados del coeficiente de alfa de cronbach, respecto a la variable desempeño docente, cuyo valor alcanzó a 0.846, con un total de 20 elementos, coeficiente que se ubica entre el rango 0.8 – 1.0, resultado ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable.

3.5 Procedimientos

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se aplicó dos cuestionarios que fueron elaborados en función a las dos variables, los mismos que fueron aplicados a los docentes y directivos de la institución educativa materia de estudio y en forma virtual por la coyuntura que estamos viviendo, para lo cual se utilizó el formulario Google. Después de la obtención de la información se procedió a la elaboración de la base de datos de la información obtenida y se determinó los rangos en función a las variables y sus dimensiones. En los cuestionarios se empleó la escala de Likert (Siempre 5. Casi siempre 4. A veces 3. Casi nunca 2. Nunca 1.), así como en la variable independiente se tomó en cuenta los siguientes niveles y/o rangos: Deficiente: 20-46, Regular: 47-73, Buena: 74-100 y para la variable dependiente se consideró los siguientes niveles: Bajo: 20-46, Medio: 47- 73, Alto: 74-100. De igual manera se tomó en cuenta la validación a juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach.

3.6 Método de Análisis de Datos.

El método de análisis de dato que se utilizó fue la estadística descriptiva inferencial. Los datos obtenidos se organizaron en una base de datos, cuya construcción se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 26.

3.7 Aspectos Éticos

La investigación se realizó considerando los principios éticos, así mismo los datos que se obtuvieron para esta investigación se respetarán tanto al obtener como al procesar la información sin llegar a alterar, al mismo tiempo se mantendrá como anónimo a quienes respondieron al cuestionario.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 6.

Frecuencia de la Variable Cultura Organizacional (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	23	26,7
	Buena	63	73,3
	Total	86	100,0

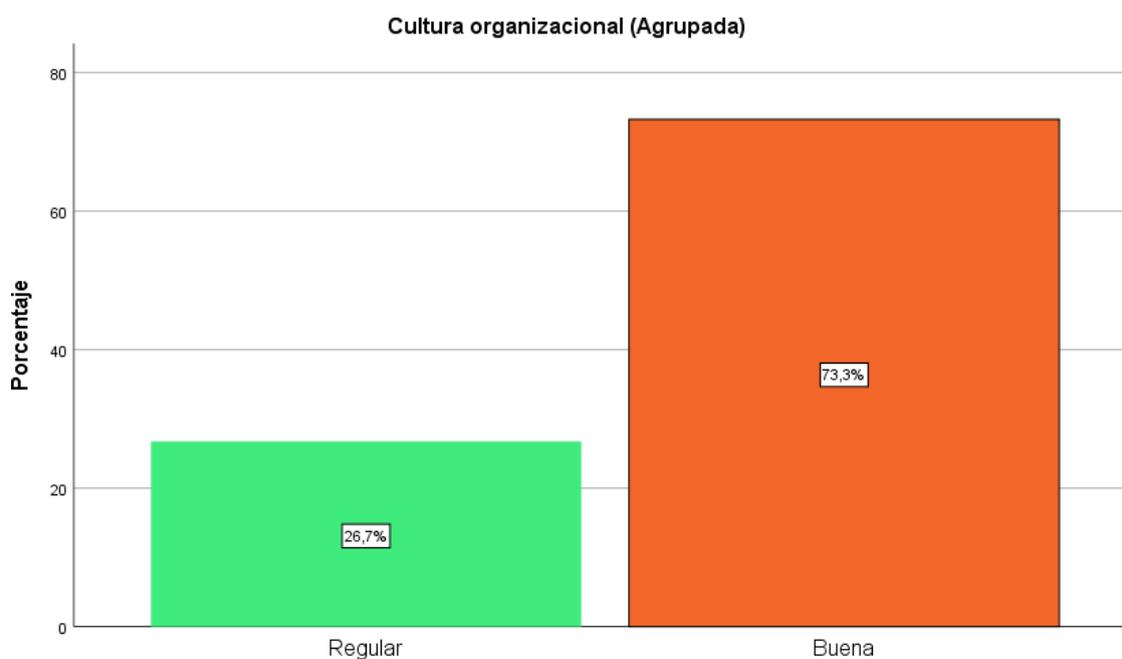


Figura 1. Resultados relativos de la variable Cultura Organizacional

Interpretación

En la tabla 6 y figura 1, se reflejan los resultados, respecto la variable cultura organizacional (agrupados), donde el nivel “buena” alcanzó el 73.3%, y el nivel “regular”, logró el 26.7%. Lo que explica que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por la cultura organizacional.

Tabla 7.

Frecuencia de la Dimensión Valores (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	1,2
	Regular	34	39,5
	Buena	51	59,3
	Total	86	100,0

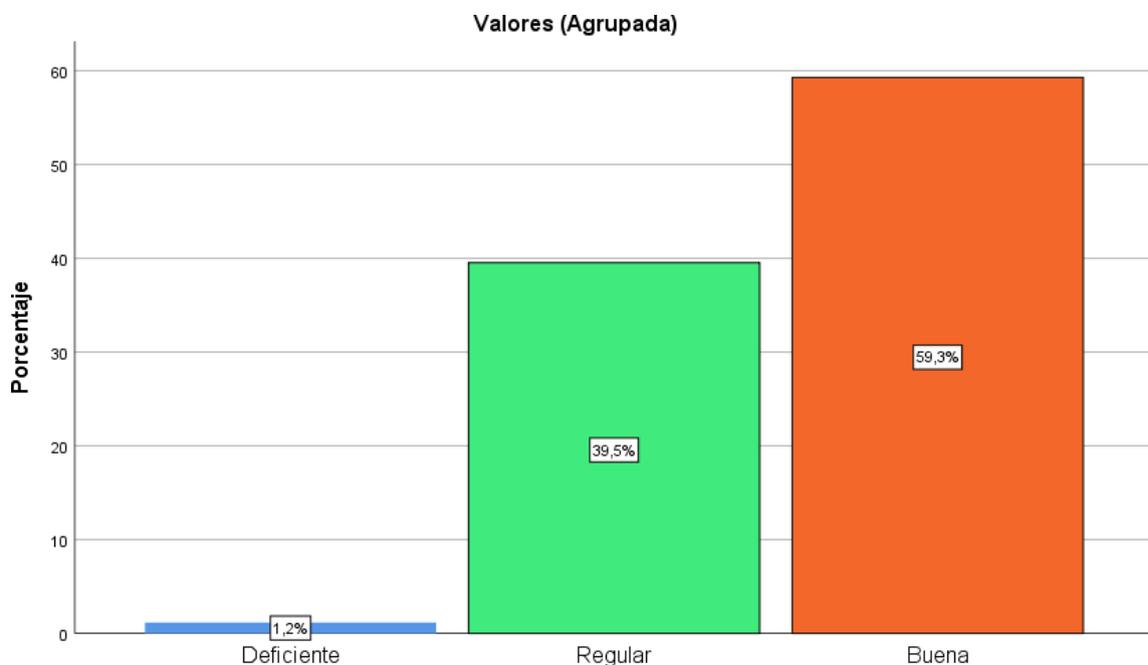


Figura 2. Resultados Relativos de la Dimensión Valores

Interpretación

En la tabla 7 y figura 2 se reflejan los resultados, respecto la dimensión valores (agrupados) de la variable cultura organizacional, donde, el nivel “Buena” alcanzó el 59.3%, el nivel “regular”, logró el 39.5% y el nivel “deficiente”, apenas el 1.2%. Lo que explica que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por el factor valores de la cultura organizacional.

Tabla 8.

Frecuencia de la Dimensión Normas (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2,3
	Regular	28	32,6
	Buena	56	65,1
	Total	86	100,0

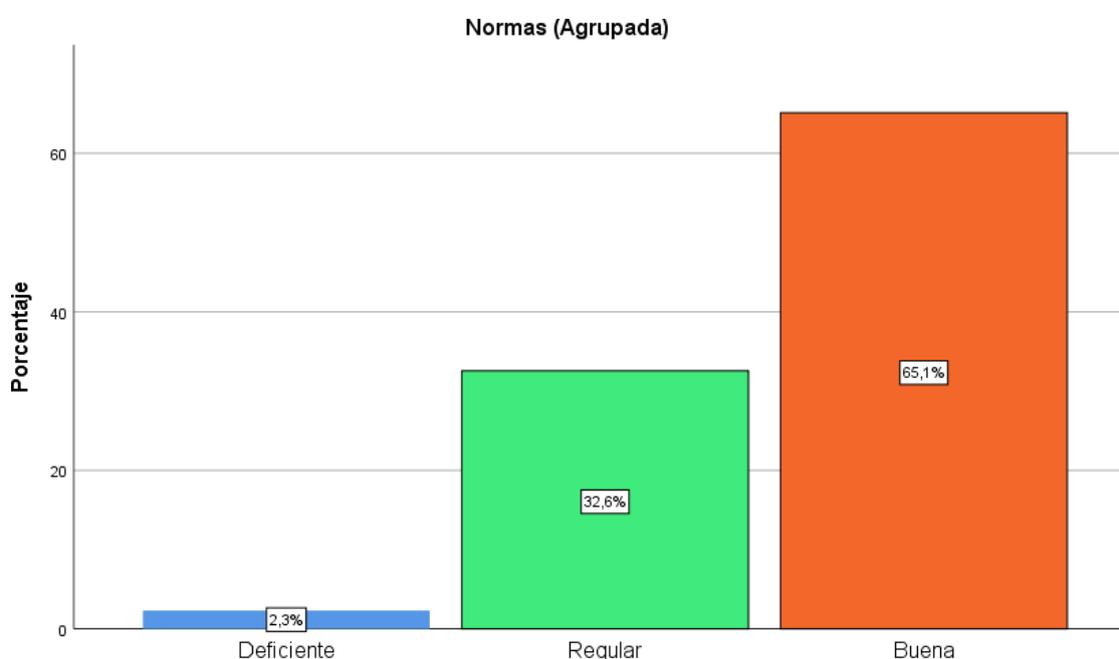


Figura 3. Resultados Relativos de la Dimensión Normas

Interpretación

En la tabla 8 y figura 3, se reflejan los resultados, respecto la dimensión normas (agrupados) de la variable cultura organizacional, donde, el nivel “Buena” alcanzó el 65.1%, el nivel “regular”, logró el 32.6% y el nivel “deficiente”, apenas el 2.3%. Lo que explica que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por el factor normas de la cultura organizacional.

Tabla 9.

Frecuencia de la Dimensión Hábitos (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	26	30,2
	Buena	60	69,8
	Total	86	100,0

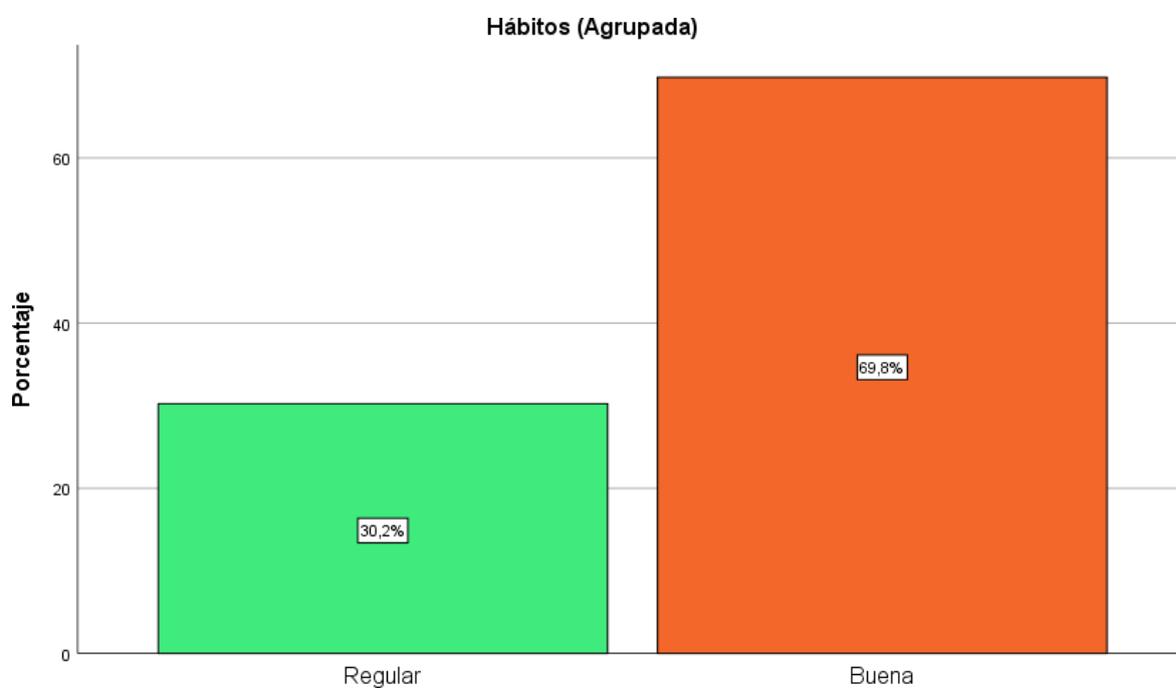


Figura 4. Resultados Relativos de la Dimensión hábitos

Interpretación

En la tabla 9 y figura 4, se reflejan los resultados, respecto la dimensión hábitos (agrupados) de la variable cultura organizacional, donde, el nivel “Buena” alcanzó el 69.8%, y el nivel “regular”, el 30.2%. Lo que explica que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por el factor hábitos de la cultura organizacional.

Tabla 10.

Frecuencia de la Variable Desempeño Docente (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	19	22,1
	Alto	67	77,9
	Total	86	100,0

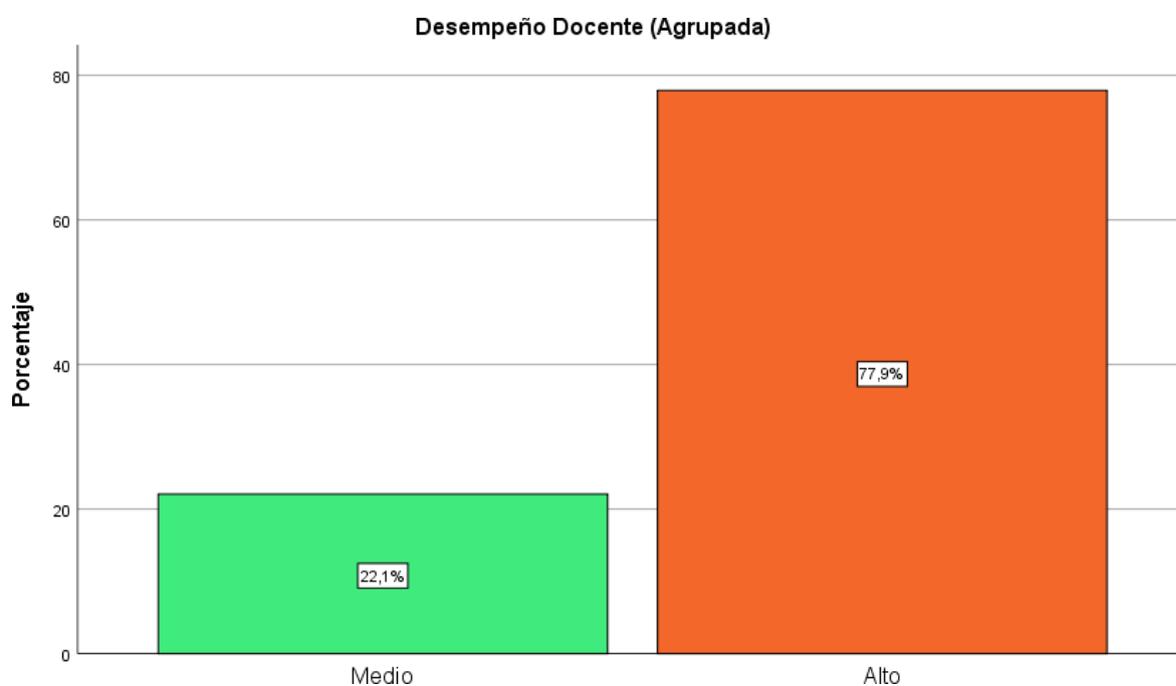


Figura 5. Resultados Relativos de la Variable Desempeño Docente

Interpretación

En la tabla 10 y figura 5, se muestran los resultados, respecto la variable desempeño docente (agrupados), donde el nivel “alto” alcanzó el 77.9%, y el nivel “medio”, logró el 22.1%. Lo que explica que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por el desempeño docente.

Tabla 11.

Frecuencia de la Dimensión Capacidad Pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,2
	Medio	21	24,4
	Alto	64	74,4
	Total	86	100,0

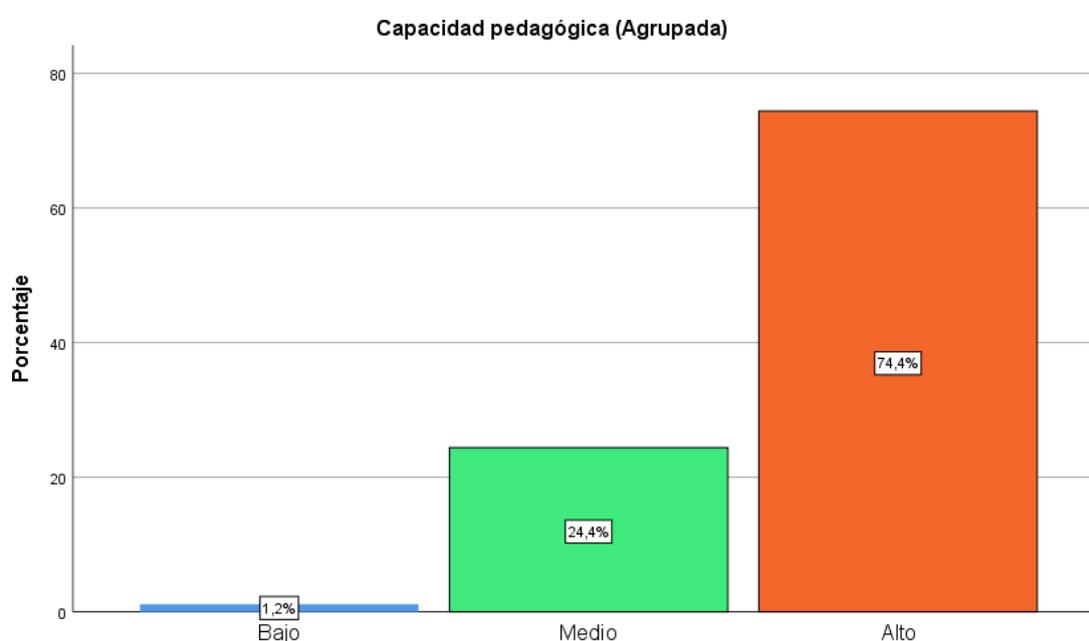


Figura 6. Resultados Relativos de la Dimensión Capacidad Pedagógica

Interpretación

En la tabla 11 y figura 6, se muestran los resultados, respecto la dimensión capacidad pedagógica (agrupados) de la variable desempeño docente, donde, el nivel “alto” alcanzó el 74.4%, el nivel “medio”, logró el 24.4% y el nivel “bajo”, apenas el 1.2%. Lo que explica que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por el factor capacidad pedagógica del desempeño docente.

Tabla 12.

Frecuencia de la Dimensión Responsabilidad Profesional (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	8,1
	Medio	25	29,1
	Alto	54	62,8
	Total	86	100,0

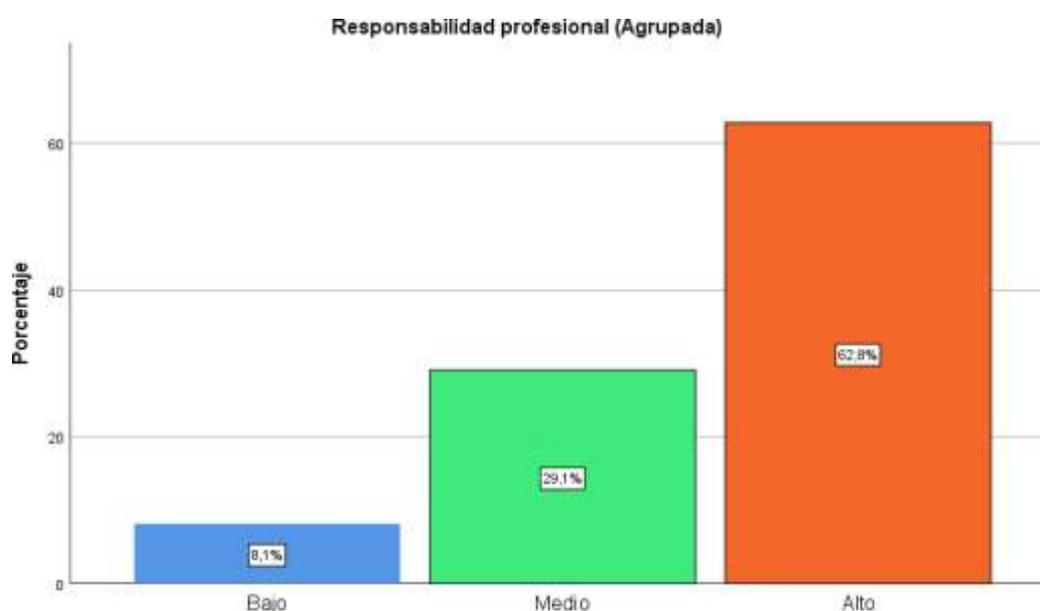


Figura 7. Resultados relativos de la dimensión Responsabilidad Profesional

Interpretación

En la tabla 12 y figura 7, se muestran los resultados, respecto la dimensión responsabilidad profesional (agrupados) de la variable desempeño docente, donde, el nivel “alto” alcanzó el 62.8%, el nivel “medio”, logró el 29.1% y el nivel “bajo”, apenas el 8.1%. Lo que explica que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por el factor responsabilidad profesional para el desempeño docente.

Tabla 13.

Frecuencia de la Dimensión Profesionalismo Docente (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	19	22,1
	Alto	67	77,9
	Total	86	100,0

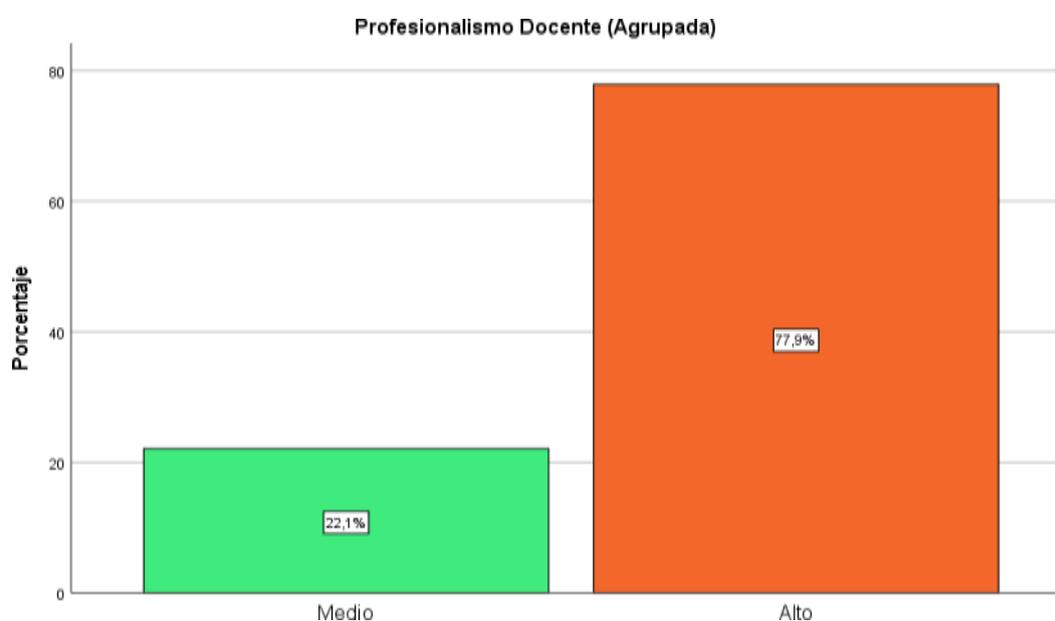


Figura 8. Resultados Relativos de la Dimensión Profesionalismo Docente

Interpretación

En la tabla 13 y figura 8, se muestran los resultados, respecto la dimensión profesionalismo docente (agrupados) de la variable desempeño docente, donde, el nivel “alto” alcanzó el 77.9%, y el nivel “medio”, logró el 22.1%. Lo que explica que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por el factor profesionalismo docente para el desempeño docente.

4.2 Resultados inferenciales

Pruebas de normalidad

Para evaluar la prueba de normalidad se realiza por medio de métodos números, entre los más importantes encontramos a Kolmogorov – Smirnov, Shapiro Wilk, Skewness / Kurtosis y otros; si el p valor es mayor o igual que 0.05 existe normalidad, si es menor, los datos siguen una distribución no normal; además, por convención internacional, se utiliza Kolmogorov – Smirnov, para una muestra superior a 50 y Shapiro Wilk y para una muestra menor o igual a 50. (Droppelmann, 2018, pp. 40 y 41).

Tabla 14.

Pruebas de Normalidad de la Variable Independiente y Dependiente

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Valores	,082	86	,200 [*]
Normas	,112	86	,010
Hábitos	,151	86	,000
Capacidad pedagógica	,166	86	,000
Responsabilidad profesional	,164	86	,000
Profesionalismo Docente	,091	86	,075

Interpretación:

La tabla 14, refleja la prueba de normalidad de las dimensiones para las variables cultura organizacional y desempeño docente, donde las dimensiones “valores” y “profesionalismo docente” provienen de una distribución normal, con un $p > 0.05$; sin embargo, las dimensiones “normas”, “hábitos”, “capacidad pedagógica” y “responsabilidad profesional”, provienen de una distribución no normal o no paramétrica, con un $p < 0.05$. En estos casos, es suficiente que exista una dimensión con una distribución no normal, para que el resto de las dimensiones sean tratadas también como una distribución no normal. Por tanto, estos datos requieren que las variables deben ser tratadas inferencial mente con estadígrafos de correlación no paramétricos.

Para realizar la prueba de hipótesis, utilizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, debido que los datos siguen una distribución no normal.

Prueba de contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Tabla 15.

Correlación Rho de Spearman entre las Variables Cultura Organizacional y Desempeño docente.

		Correlaciones		
			Cultura organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En la tabla 15, se muestra el grado de correlación de las variables cultura organizacional y desempeño docente, con un valor “p” < 0.05, ambas variables tienen una correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.548, es decir, a mayor cultura organizacional mayor será el desempeño docente. Por tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y

el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el factor valores de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el factor valores de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Tabla 16.

Correlación de Valores de la Cultura Organizacional Versus Desempeño Docente

		Correlaciones		
			Valores	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,375**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,375**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En la tabla 16, se muestra el grado de correlación de la dimensión valores de la variable cultura organizacional y desempeño docente, con un valor “p” < 0.05, ambos casos tienen una correlación positiva débil, con un coeficiente de correlación de 0.375. Por tanto, como el nivel de significancia es menor que 0.05, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre el factor valores de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el factor normas de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el factor normas de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Tabla 17.

Correlación de Normas de la Cultura Organizacional Versus Desempeño Docente

		Correlaciones		
			Normas	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En la tabla 17, se muestra el grado de correlación de la dimensión normas de la variable cultura organizacional y desempeño docente, con un valor “p” < 0.05, ambos casos tienen una correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.679. Por tanto, como el nivel de significancia es menor que 0.05, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre el factor normas de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre el factor hábitos de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Instituciones Educativa Glorioso colegio nacional de Ciencias de la ciudad del Cusco, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el factor hábitos de la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la ciudad del Cusco, 2020.

Tabla 18.

Correlación de Hábitos de la Cultura Organizacional Versus Desempeño Docente

		Correlaciones		
			Hábitos	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Hábitos	Coeficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En la tabla 18, se muestra el grado de correlación de la dimensión hábitos de la variable cultura organizacional y desempeño docente, con un valor “p” < 0.05, ambos casos tienen una correlación positiva débil, con un coeficiente de correlación de 0.446. Por tanto, como el nivel de significancia es menor que 0.05, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre el factor hábitos de la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la ciudad del Cusco 2020.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación al Demostrar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020, se pudo encontrar que en la variable cultura organizacional el nivel “buena” alcanzó el 73.26%, y el nivel “regular”, logró el 26.74%. En la variable desempeño docente el nivel “alto” alcanzó el 77.91%, y el nivel “medio”, logró el 22.09%. Quiere decir que existe un alto nivel de preferencia de los docentes tanto de primaria como de secundaria por la cultura organizacional y el desempeño docente. Como se puede observar, se muestra el grado de correlación de las variables cultura organizacional y desempeño docente, con un valor “p” < 0.05, ambas variables tienen una correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.548, es decir, a mayor cultura organizacional mayor será el desempeño docente. De tal manera aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020. Estos resultados son corroborados por Romero (2019), quien llegó a la conclusión de que, si existe una correlación moderada y significativa entre las dos variables, afirmando que mayor será el desempeño de los docentes si existe una cultura organizacional en la institución. Así también Choque (2019) al correlacionar las tres variables, gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes, afirma que si existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa materia de investigación. De igual manera Cruzado (2020) 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, por lo que se evidencia que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa. De la misma manera Ramón (2018) al realizar su trabajo de investigación sobre Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes los resultados muestran que no existe relación entre las dimensiones justicia distributiva, informativa e interpersonal y la cultura organizacional; pero si la dimensión justicia procedimental se relaciona significativamente con la cultura

organizacional. Así también Martínez (2019) en su investigación sobre cultura organizacional y desempeño docente, cuyo objetivo fue indagar sobre la relación entre ambas variables, determinó que existe una prevalencia del nivel de cultura organizacional regular con un 75,0% y un predominio del nivel de desempeño docente poco adecuado con, el 67,5%. Por lo tanto, su investigación resulta indicando que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente corroborando a nuestro resultado. También tenemos a Mena & Mendoza (2018) quienes en su investigación llegan a concluir que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, afirmando que no son variables independientes estadísticamente, por lo tanto esta relación significativa es corroborada por la información obtenida de los docentes, quienes, conviven en un buen ambiente acorde a patrones de conducta, de valores y creencias como parte de la cultura organizacional, permitiendo una práctica docente que le permita el crecimiento de la institución. Así mismo Villaroel (2019) en su trabajo de investigación “Cultura organizacional y su influencia en la actitud al cambio organizacional docente en una institución educativa de Santa Elena, 2017”, cuyo objetivo fue identificar la relación que existe entre estas dos variables, concluyendo que el cambio que se de en el personal docente será bien visto por la comunidad educativa, de tal manera tendrán mejor visión sobre las alternativas de trabajo entre el personal docente que garantice un rendimiento académico de los estudiantes. Lo que nos permite reconocer lo importante de la cultura organizacional y su relación con el desempeño docente. En tal sentido, después de lo indicado anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos en la medida que aumenta la cultura organizacional, el desempeño docente aumentará también, de tal manera se reafirma la hipótesis propuesta para la presente investigación, afirmando que, si existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020. Con respecto al resultado de la hipótesis específica 1 se concluye que existe relación significativa entre el factor valores de la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la ciudad del Cusco, 2020. El cual es corroborado por Cruzado (2020), quien en su investigación considera las relaciones humanas como una dimensión que engloba los valores, concluyendo que las relaciones humanas

se relacionan con el desempeño en la institución material de investigación. Respecto al resultado de la hipótesis específica 2 se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre el factor normas de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020. Al respecto Romero (2019) en su investigación indica que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, considerando como un indicador la norma para considerar la hora de ingreso, la presentación personal y la utilización de sanciones ante una falta. Con respecto a los resultados sobre el grado de correlación de la dimensión hábitos de la variable cultura organizacional y desempeño docente, se concluye: Existe relación significativa entre el factor hábitos de la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la ciudad del Cusco 2020. Corroborado por Angulo & Huamán (2017), quien indica que en nuestras vidas los factores más poderosos son los hábitos.

VI. CONCLUSIONES

Se llega a destacar las siguientes conclusiones:

Primera Conclusión: En referencia a las primeras variables cultura organizacional y desempeño docente el nivel de correlación es positiva moderada, quedando explicado, en la medida que aumenta la cultura organizacional, el desempeño docente aumentará, por lo tanto, se reafirma la hipótesis propuesta, que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Segunda Conclusión: Con respecto a la primera dimensión valores y la variable desempeño docente, el nivel de correlación es positiva débil, quedando explicado, en la medida que los valores aumentan, el desempeño docente aumentará, por la cual se reafirma la hipótesis propuesta, que existe relación significativa entre el factor valores de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Tercera Conclusión: Asimismo, en base a las Segundas dimensiones (normas y desempeño docente), el grado de correlación es positiva moderada, quedando explicado, en la medida que aumenta el factor normas, el desempeño docente aumentará, por lo tanto, se reafirma la hipótesis propuesta, que existe relación significativa entre el factor normas de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de la Ciudad del Cusco, 2020.

Cuarta Conclusión: Por último, en referencia a las terceras dimensiones (hábitos y desempeño docente), el grado de correlación que resulta es positiva débil, lo que se explica, en la medida que aumenta el factor hábitos, el desempeño docente aumentará, por la cual se reafirma la hipótesis propuesta, que existe relación significativa entre el factor hábitos de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso colegio Nacional de Ciencias de la ciudad del Cusco 2020.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al equipo directivo y jerárquico de la institución educativa Glorioso colegio nacional de Ciencias promover acciones que involucren el desarrollo de la cultura organizacional para un buen desempeño docente, de tal manera la institución educativa sea única y diferente, que pueda beneficiar a la ciudad y al país.

SEGUNDA: Se recomienda al personal directivo, jerárquico y docente reflexionar y poner en práctica la dimensiones valores, dentro de la institución educativa, promoviendo la práctica del respeto, la tolerancia, la empatía y la asertividad, de tal manera se logre un mejor desempeño docente para la obtención de resultados satisfactorios como institución educativa.

TERCERA: Se recomienda al personal directivo y jerárquico liderar y ser el ejemplo en la práctica de la dimensión norma, de tal manera el docente pueda estar aún más involucrado en la práctica de las normas de convivencia y de comportamiento haciendo de la institución un espacio diferente, con una cultura organizacional propia de la institución educativa para lograr un mayor desempeño docente y cumplir con los objetivos institucionales.

CUARTA: Se recomienda al personal docente directivo y jerárquico mayor compromiso en la práctica de la dimensión hábito de la cultura organizacional, de tal manera se cuente con el personal que sea puntual, cortés y esté permanentemente actualizado en el uso de las herramientas digitales, cuyos beneficiados serán los de la comunidad educativa del Glorioso colegio nacional de Ciencias del Cusco y la sociedad cusqueña.

REFERENCIAS

- Angulo, P., Angulo, p. J., & Huamán, L. (2017). Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo. *Horizonte de la Ciencia*, 7(13). doi: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2017.13.358>
- Arias, M. (2019). El desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario, en el área de Lengua Española, Centro de Estimulación y Potenciación para la Inteligencia Temprana (CEPOINT) período escolar 2018 - 2019. [Tesis de Maestría, UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS]. República Dominicana. ¿Obtenido de <http://rai.uapa.edu.do:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/524/ELDES E~1.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrera, R. (2013). El concepto de la cultura: Definiciones, debates y usos sociales. *Clases historia*.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. (D. Andrade, Ed.) Sangolquí. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Carrillo, Á. P. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas*. Obtenido de <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda ed.). (J. Kraus, Ed.) Obtenido de https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Chiavenato, I. (s/f). *Comportamiento Organizacional* (Segunda Edición ed.).
- Choque, R. (2019). *Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la*. [Tesis de Doctor, Universidad Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional]. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe>
- Cruzado, C. (2019). Cultura Organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa el Salvador 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Repositorio Digital UCV]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42706>

- De Diego, R. (2013). CULTURA ORGANIZACIONAL, CLIMA Y LIDERAZGO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS. [Tesis de Doctorado, Universidad de Valladolid]. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4068/TESIS393-131203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dominguez, I., Bárbara, R., & José, N. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Revista Médica Electrónica*, 31(6). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000600012
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 5(69). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171
- Figueroa, L. (2015). RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS. [Tesis de Maestría, Rafael Landívar]. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Fuentealba, R., & Dagach, (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad. *Revisiones*, XI (1), 257-273. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- García, O. H. (2007). La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional. Pensamiento y gestión. *Pensamiento y Gestión* (22). Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3531/2261>
- Garza, E., & Llanes, H. (2015). Modelo pedagógico para desarrollar la identidad cultural. *Humanidades Médicas*, 15(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202015000300011

- Gómez-Díaz, C. (2001). Teorías de la Cultura Organizacional. *ResearchGate*.
Obtenido de [file:///C:/Users/MARISOL/Downloads/TeoriasdeLaCulturaOrganizacionalCarlosGomezYJennyRodriguezrevisión2013%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/MARISOL/Downloads/TeoriasdeLaCulturaOrganizacionalCarlosGomezYJennyRodriguezrevisión2013%20(2).pdf)
- González, S. (2003). *¿Cómo mejorar el Desempeño Docente?* Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137469>
- Gorzini, S. d., & Deyvis, C. (2017). El concepto de profesionalidad docente en los estudios más recientes. *Cuadernos de Pesquisa*, 47(166). Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742017000401396&script=sci_abstract&tIng=es
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. (2010). *Metodología de la Investigación 5ta. Edición*. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta. ed.)*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
Obtenido de <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Lecaros, E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Linares, I., Ochoa, S., & Ochoa, B. (2014). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Nova scientia*, 6(11). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052014000100018

- Luengo, Y. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial. [Tesis de Maestría, Universidad del Zulia]. Obtenido de www.slideshare.net/ronaldaraujo10/clima-organizacional-y-desempeo-laboral-del-docente
- Martinez Ruis, S. I., & Jorge, L. L. (2017). Aproximación al Concepto de Desempeño Docente, una Revisión Conceptual sobre su Delimitación. San Luís Potosí. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez Ruiz, Sandra I. (s.f.). *Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
- Martínez, A. (2013). DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. PRINCIPIOS TEÓRICOMETODOLÓGICOS Y PRÁCTICOS PARA SU CONCRECIÓN. *Anuario Escuela de Archivología IV 2012-2013*. Obtenido de [file:///C:/Users/MARISOL/Downloads/12664-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33992-1-10-20151124%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/MARISOL/Downloads/12664-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33992-1-10-20151124%20(2).pdf)
- Martínez, G. M. (2019). Cultura Organizacional y desempeño docente en la unidad educativa "19 de agosto" Cone-Ecuador, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, repositorio digital]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Martínez, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuad. Adm. Bogotá*, 163-190. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=Relaciones+entre+cultura+y+desempe%C3%B1o+organizacional+colombianas>
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de Investigación*. Obtenido de file:///G:/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Martínez, Y., & Castillo, L. (2017). Revista Digital de Educación Física. *EmásF* (48). Obtenido de <http://emasf.webcindario.com>
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). Información Tecnológica, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del

Triángulo del Café de Colombia. *Información Tecnológica*.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>

Mena, N., & Mendoza, A. (2018). Cultura organizacional y la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>

MINEDU. (2007). *PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2021*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>

Minedu. (2012). Para mejorar tu práctica como maestro. *Marco de Buen Desempeño Docente*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

MINEDU. (2012). Para mejorar tu práctica como maestro. *Marco de Buen Desempeño Docente*, 57. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2012). Para mejorar tu práctica como maestro. *Marco de Buen Desempeño Docente*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Minsal, D., & Pérez, Y. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. *ACIMED*, 16(3). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?>

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Magisterio. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Moreno, E. (2018). *Metodología de La Investigación, Pautas para hacer la Tesis*. Obtenido de Tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/

Ortiz, M. L. (2019). *Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>

- Pineda, E., De Alvarado, E., & De Canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación* (2da. ed.). Obtenido de <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3132>
- Ramón, K. (2018). Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Piura, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Ramos, C. A. (2015). LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *UNIFE*. Obtenido de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Reyes, M. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.465>
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2 de 04 de 2009). Desempeño Laboral y Calidad de Servicio del Personal Administrativo en la Universidades Privadas. *REDHECS* (7). Obtenido de <https://www.google.com>
- Romero, S. E. (2019). Cultura Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa en Ventanilla-Callao. *Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio De Loyola*. Repositorio Digital USIL. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8803/1/2019_Romero-Gutierrez.pdf
- Salazar, M. (2019). Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Sánchez, M. (2017). Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora. *Comunicación*, 8(1). Obtenido de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000100006

- Schuster, A., Puente, M., Andrada, O., & Maiza, M. (junio de 2013.). La Metodología Cualitativa, Herramienta para Investigar los Fenómenos que Ocurren en el Aula. La Investigación Educativa. *Revista Electrónica Iberoamericana de Educación en Ciencias y Tecnología*, 4(2), 120. Obtenido de <http://www.exactas.unca.edu.ar/riecyt/VOL%204%20NUM%202/TEXTO%207.pdf>
- Torres, A. (2018). Cultura organizacional en las escuelas. *Apuntes Pedagógicos*. Obtenido de www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/cultura-organizacional-en-las-escuelas
- Urdaneta, O., Pérez, J., Urdaneta, M., & López, P. (2010). Cultura organizacional en los institutos de investigaciones en salud de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 6(2). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000200008
- Vargas, Z. R. (2009). La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vargas-Hernández, J. (2011). *LA CULTUROCRACIA ORGANIZACIONAL EN MÉXICO*. Española. Obtenido de www.academia.edu/33415360/LA_CULTUROCRACIA_ORGANIZACIONAL_EN_MÉXICO
- Villaroel, L. E. (2019). Cultura organizacional y su influencia en la actitud al cambio organizacional docente en una institución educativa, Santa Elena, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>

ANEXOS

• Anexo 3: **Matriz de operacionalización de variables**

TÍTULO: La Cultura Organizacional y el Desempeño Docente en el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias, Cusco, 2020. AUTORA: Marisol Josefina Benavente Fernández.							
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y/o Rangos
Variable 1 Cultura Organizacional	<p>La cultura organizacional estudiada por muchos teóricos, tiene su origen en la obra "el saber local", en la cual reconoce a la cultura como un sistema de relación de significados, donde es posible la descripción de comportamientos, valores, creencias y todos los principios (Geertz (2001).</p> <p>Dicho teórico describe a las organizaciones como poseedoras de su propia cultura, lo que implica que los significados sobre el entorno laboral y el trabajo son compartidos entre los empleados.</p>	<p>Se aplicará un cuestionario de 20 preguntas para esta variable, donde se aplicará la escala de Likert (Siempre 5. Casi siempre 4. A veces 3. Casi nunca 2. Nunca).</p> <p>Así mismo se tomará en cuenta la validación a juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach.</p>	<p>Valores</p> <p>Normas</p> <p>Hábitos</p>	<p>Solidaridad</p> <p>Respeto</p> <p>Tolerancia</p> <p>Empatía</p> <p>Asertividad</p> <p>Normas de convivencia</p> <p>Normas de comportamiento</p> <p>Puntualidad</p> <p>Trato cortés</p> <p>Uso de Herramientas tecnológicas.</p>	<p>1-8</p> <p>09-15</p> <p>16 - 20</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca.</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	<p>Deficiente: 20-46</p> <p>Regular: 47-73</p> <p>Buena: 74-100</p>

<p>VARIABLE 2</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>El concepto de desempeño docente tiene su origen en teóricos como Chiavenato (2004), quien hace referencia al desempeño desde el ámbito empresarial como: "...acciones y comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización".</p>	<p>Se aplicará un cuestionario de 20 preguntas para esta variable, donde se aplicará la escala de Likert (Siempre 5. Casi siempre 4. A veces 3. Casi nunca 2. Nunca).</p> <p>Así mismo se tomará en cuenta la validación a juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach.</p>	<p>Capacidad pedagógica</p> <p>Responsabilidad profesional.</p> <p>Profesionalismo Docente.</p>	<p>Conocimiento pedagógico.</p> <p>Planificación del aprendizaje.</p> <p>Formación ética.</p> <p>Deberes y obligaciones.</p> <p>Principio deontológico</p> <p>Actitudes.</p>	<p>1-6</p> <p>7 -12</p> <p>13-20</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca.</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	<p>Bajo: 20-46</p> <p>Medio: 47-73</p> <p>Alto: 74-100</p>
---	---	--	---	--	--------------------------------------	--	--

- Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de: Cultura Organizacional

Estimado DOCENTE, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información de cultura organizacional, le solicitamos que marque una sola alternativa en cada uno de los ítems. Este cuestionario es de carácter anónimo y confiable por lo tanto nadie tendrá conocimiento de su respuesta ya que solo servirán para la investigación.

Valoración de cada ítem.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
1	2	3	4	5			
Variable: Cultura Organizacional							
Valores			Valoración				
			1	2	3	4	5
1.El estado de salud de un integrante de la institución es motivo de colaboración y ayuda para su pronta mejoría.							
2.En momentos en que la institución a traviesa dificultades, los integrantes de inmediato brindan su apoyo							
3.Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.							
4.En los talleres entre docentes, el ritmo de trabajo lento de los demás docentes es motivo de incomodidad para los demás.							
5.Las reuniones convocadas por lo general no son concurridas por todo el personal de la institución.							

6.Durante el proceso de comunicación el personal directivo escucha al personal docente más allá de sus propias palabras					
7.Por lo general el personal docente y directivo durante sus procesos de comunicación se dicen lo que piensan y sienten, sin generar malestar entre ellos.					
8.Los directivos, ante una falta cometida por el personal docente, genera espacios de diálogo en forma personal.					
Normas	1	2	3	4	5
9.El horario establecido en la institución educativa es acatado por toda la persona, incluido los directivos, sin preferencias					
10.El personal directivo y jerárquico respeta el desarrollo de la sesión, por lo tanto, no interrumpe a ningún docente.					
11.Durante la sesión de clase el personal docente permanece al interior de su aula.					
12.En caso de tener emergencia tanto directivos, jerárquico y docentes comunican previamente al inmediato superior.					
13.Durante las reuniones, las sesiones de trabajo el móvil está en modo vibrar.					
14.Los docentes desarrollan su sesión de clases sin interrupción alguna.					
15.El trabajo en la institución se da en un ambiente de armonía y cordialidad.					

Hábitos	1	2	3	4	5
16.Las reuniones programadas por la institución con la participación del docente se realizan a la hora que se indicó en la citación.					
17.Los documentos sobre la Planificación son entregados por los docentes en fecha que la institución programa.					
18.La comunicación entre el personal docente, directivo, administrativo es utilizando las palabras: Por favor, gracias y disculpa.					
19.La comunicación del personal, incluido los directivos, Jerarcas y docentes también es utilizando las Herramientas Tecnológicas.					
20.Los docentes acostumbran revisar la información con frecuencia en celulares durante sus tiempos libres.					

- **Anexo 5. Cuestionario de Desempeño Docente**

Estimado DOCENTE, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información del desempeño docente, le solicitamos que marque una sola alternativa en cada uno de los ítems. Este cuestionario es de carácter anónimo y confiable por lo tanto nadie tendrá conocimiento de su respuesta ya que solo servirán para la investigación.

Valoración de cada ítem.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
1	2	3	4	5			
Variable: Desempeño Docente							
Capacidad pedagógica.			Valoración				
			1	2	3	4	5
1. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.							
2. Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.							
3. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes							
4. Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo							
5. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.							

6.Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.					
Responsabilidad profesional	1	2	3	4	5
7.Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen récord de asistencia.					
8.Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.					
9.Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.					
10.Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.					
11.Fomenta hábitos de buena presentación en los estudiantes apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno.					
12.Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.					
Profesionalismo Docente	1	2	3	4	5
13.Constantemente comparte conocimientos y metodologías con sus demás colegas y crean otras metodologías.					
14.Constantemente se dedica a aprender más y renovar sus conocimientos					
15.Permanentemente está dispuesto a aprender de sus colegas y renovando nuevos conocimientos.					

16.Muestra constantemente interés por brindar la mejor atención a sus estudiantes					
17.Participa en las reuniones de forma proactiva					
Muestra iniciativa para renovar y compartir sus conocimientos con sus colegas.					
18.Prioriza constantemente las actividades por las de la I. E.					
19.Muestra iniciativa por emprender actividades en beneficio de la institución educativa					
20.Constantemente participa en nombre de la institución educativa en concursos organizados por diferentes instituciones					

- Anexo 6. Autorización Para aplicar los cuestionarios.

**"GLORIOSO Y PRIMERA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA REPUBLICANA DEL PERÚ"**
LEY N° 30954-2019


"Año de la Universalización de la Salud"

Cusco, 23 de noviembre del 2020.

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 152-2020-DRE-C/UGEL-C/IE.C-C.

VISTO:

El expediente ingresado en forma virtual, por la Profesora Marisol Josefina Benavente Fernández, estudiante de la Facultad de Educación de la Universidad Cesar Vallejo, Maestría en Administración de la Educación, solicita autorización para realizar la aplicación del instrumento de recojo de datos (encuesta) para Proyecto de investigación, a los Directivos y Docentes del nivel Primaria y Secundaria de la Institución Educativa "Glorioso Colegio Nacional de Ciencias" del Cusco.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a la Ley General de Educación N° 28044, D.S. N° 011-2012-ED, Reglamento de Educación Básica Regular, Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento D.S. N°004-2013 en E.B.R.; Ley N° 30328; Ley que establece medidas en materia educativa R.M. 0133-2019-MINEDU Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2020 en Instituciones Educativas y Programas de Educativos de la Educación Básica, esta Dirección en el uso de sus atribuciones:

RESUELVE:

- 1°. **AUTORIZAR.-** A la profesora **Marisol Josefina, BENAVENTE FERNANDEZ** la aplicación de instrumento de recojo de datos (encuesta) del proyecto de investigación intitulada "La Cultura Organizacional y el Desempeño Docente en la institución educativa Bolivariana "Glorioso Colegio Nacional de Ciencias" aplicado a los Directivos y Docentes del nivel Primaria y Secundaria de la Institución Educativa "Ciencias" del Cusco.
- 2°. **Encargar.-** Al Sub director para monitorear el trabajo de investigación con la aplicación del instrumento e informar.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



Lic. Berly Ramiro Ocampo Marín
Director General

San Francisco s/n Cusco Perú
www.gloriosocolegionacionaldeciencias.com Teléfono: 238026

- Anexo 7.

Tabla 3.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	72,80	75,511	,441	,896
P2	72,90	73,433	,635	,890
P3	72,70	72,456	,738	,887
P4	73,70	77,344	,362	,898
P5	74,30	72,900	,555	,893
P6	73,00	76,667	,604	,892
P7	73,70	81,122	,088	,905
P8	73,30	72,900	,651	,890
P9	72,70	80,233	,208	,901
p10	72,90	72,989	,566	,892
p11	72,60	78,711	,472	,896
p12	72,60	74,267	,567	,892
p13	73,20	76,844	,379	,898
p14	73,30	73,789	,586	,892
p15	72,90	73,656	,777	,888
p16	73,20	81,511	,084	,904
p17	72,60	75,600	,591	,892
p18	72,70	71,344	,827	,885
p19	72,70	70,678	,742	,886
P20	73,30	74,011	,706	,889

Nota: Resultados de SPSS versión 26

La tabla 3, muestra el coeficiente de alfa de Cronbach por cada ítem, que se ubica por encima de 0.800, demostrando que es un instrumento altamente confiable; asimismo, la “correlación total de elementos corregida”, que se ubica por encima de 0.20, que demuestra también un instrumento fiable; con excepción de las preguntas P7 y P16, que alcanzaron valores de 0.088 y 0.084, respectivamente, muy por debajo de 0.20, sin embargo, no se suprime, debido que contribuye al objetivo de la variable, además, el coeficiente global del instrumento se ubica en 0.898.

Anexo 8.

Tabla 4.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	83,80	27,733	,804	,825
P2	83,80	33,511	-,302	,864
P3	84,00	32,889	-,184	,862
P4	84,30	30,233	,204	,850
P5	83,80	29,733	,397	,840
P6	83,90	27,878	,717	,827
P7	83,90	27,211	,850	,822
P8	84,30	26,233	,644	,827
P9	83,50	32,056	,000	,848
p10	84,20	25,733	,857	,816
p11	84,00	28,222	,635	,830
p12	84,00	28,889	,510	,836
p13	84,70	25,567	,735	,821
p14	83,80	31,511	,057	,852
p15	83,50	32,056	,000	,848
p16	84,00	30,222	,268	,845
p17	84,10	30,100	,298	,844
p18	84,40	26,044	,726	,822
p19	84,40	27,156	,566	,832
P20	85,10	30,322	,258	,846

Nota: Resultados de SPSS versión 26

La tabla 4, muestra el coeficiente de alfa de Cronbach por cada ítem, que se ubica por encima de 0.800, demostrando que es un instrumento altamente confiable; asimismo, la “correlación total de elementos corregida”, que se ubica por encima de 0.20, que demuestra también un instrumento fiable; con excepción de las preguntas P2, P3, P9, P14 y P15, que alcanzaron valores de -0.302, -0.184, 0.000, 0.057 y 0.000, respectivamente, alcanzando valores muy por debajo de 0.20, sin embargo, no se suprime, debido que contribuye al objetivo de la variable, además, el coeficiente global del instrumento se ubica en 0.846.

Anexo 9. Valides de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Valores								
1	El estado de salud de un integrante de la institución es motivo de colaboración y ayuda para su pronta mejoría.	X		X		X		
2	En momentos en que la institución atraviesa dificultades, los integrantes de inmediato brindan su apoyo	X		X		X		
3	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	X		X		X		
4	En los talleres entre docentes, el ritmo de trabajo lento de los demás docentes es motivo de incomodidad para los demás.	X		X		X		
5	Las reuniones convocadas por lo general no son concurridas por todo el personal de la institución.	X		X		X		
6	Durante el proceso de comunicación el personal directivo escucha al personal docente más allá de sus propias palabras	X		X		X		
7	Por lo general el personal docente y directivo durante sus procesos de comunicación se dicen lo que piensan y sienten, sin generar malestar entre ellos.	X		X		X		
8	Los directivos, ante una falta cometida por el personal docente, genera espacios de diálogo en forma personal	X		X		X		
DIMENSION 2: Normas								
9	El horario establecido en la institución educativa es acatado por toda la persona, incluido los directivos, sin preferencias	X		X		X		
10	El personal directivo y jerárquico respeta el desarrollo de la sesión, por lo tanto, no interrumpe a ningún docente.	X		X		X		
11	Durante la sesión de clase el personal docente permanece al interior de su aula.	X		X		X		
12	En caso de tener emergencia tanto directivos, jerárquico y docentes comunican previamente al inmediato superior.	X		X		X		
13	Durante las reuniones, las sesiones de trabajo el móvil está en modo vibrar.	X		X		X		
14	Los docentes desarrollan su sesión de clases sin interrupción alguna.	X		X		X		
15	El trabajo en la institución se da en un ambiente de armonía y cordialidad.	X		X		X		
DIMENSION 3: Hábitos								
16	Las reuniones programadas por la institución con la participación del docente se realizan a la hora que se indicó en la citación.	X		X		X		
17	Los documentos sobre la Planificación son entregados por los docentes en fecha que la institución programa.	X		X		X		
18	La comunicación entre el personal docente, directivo, administrativo es utilizando las palabras: Por favor, gracias y disculpa.	X		X		X		
19	La comunicación del personal, incluido los directivos, Jerarcas y docentes también es utilizando las Herramientas Tecnológicas.	X		X		X		
20	Los docentes acostumbran revisar la información con frecuencia en celulares durante sus tiempos libres.	X		X		X		

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: Msrta. Giuliana Pantoja Chihuán DNI:28602542

Especialidad del validador: Docente de la E.P. de Ciencias de la Comunicación de la UNSCH

Ayacucho, 21 de octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente 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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Capacidad pedagógica								
1	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	X		X		X		
2	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	X		X		X		
4	Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.	X		X		X		
5	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.	X		X		X		
6	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSION 2: Responsabilidad Profesional								
7	Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen récord de asistencia.	X		X		X		
8	Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.	X		X		X		
9	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.	X		X		X		
10	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	X		X		X		
11	Fomenta hábitos de buena presentación en los estudiantes apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno.	X		X		X		
12	Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	X		X		X		
DIMENSION 3: Profesionalismo Docente								
13	Constantemente comparte conocimientos y metodologías con sus demás colegas y crean otras metodologías.	X		X		X		
14	Constantemente se dedica a aprender más y renovar sus conocimientos. Permanentemente está dispuesto a aprender de sus colegas y renovando nuevos conocimientos.	X		X		X		
15	Muestra constantemente interés por brindar la mejor atención a sus estudiantes	X		X		X		
16	Participa en las reuniones de forma proactiva.	X		X		X		
17	Muestra iniciativa para renovar y compartir sus conocimientos con sus colegas.	X		X		X		
18	Prioriza constantemente las actividades por las de la I. E.	X		X		X		
19	Muestra iniciativa por emprender actividades en beneficio de la institución educativa.	X		X		X		
20	Constantemente participa en nombre de la institución educativa en concursos organizados por diferentes instituciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

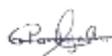
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mstra. Giuliana Pantoja Chihuán DNI: 28602542

Especialidad del validador Docente de la E.P. de Ciencias de la comunicación de la UNSCH

Ayacucho, 21 de octubre del 2020

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Valores								
1	El estado de salud de un integrante de la institución es motivo de colaboración y ayuda para su pronta mejoría.	X						
2	En momentos en que la institución atraviesa dificultades, los integrantes de inmediato brindan su apoyo.	X						
3	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	X						
4	En los talleres entre docentes, el ritmo de trabajo lento de los demás docentes es motivo de incomodidad para los demás.	X						
5	Las reuniones convocadas por lo general no son concurridas por todo el personal de la institución.	X						
6	Durante el proceso de comunicación el personal directivo escucha al personal docente más allá de sus propias palabras.	X						
7	Por lo general el personal docente y directivo durante sus procesos de comunicación se dicen lo que piensan y sienten, sin generar malestar entre ellos.	X						
8	Los directivos, ante una falta cometida por el personal docente, genera espacios de diálogo en forma personal.	X						
DIMENSION 2: Normas								
09	El horario establecido en la institución educativa es acatado por toda la persona, incluido los directivos, sin preferencias.	X						
10	El personal directivo y jerárquico respeta el desarrollo de la sesión, por lo tanto, no interrumpe a ningún docente.	X						
11	Durante la sesión de clase el personal docente permanece al interior de su aula.	X						
12	En caso de tener emergencia tanto directivos, jerárquico y docentes comunican previamente al inmediato superior.	X						
13	Durante las reuniones, las sesiones de trabajo el móvil está en modo vibrar.	X						
14	Los docentes desarrollan su sesión de clases sin interrupción alguna.	X						
15	El trabajo en la institución se da en un ambiente de armonía y cordialidad.	X						
DIMENSION 3: Hábitos								
16	Las reuniones programadas por la institución con la participación del docente se realizan a la hora que se indicó en la citación.	X						
17	Los documentos sobre la Planificación son entregados por los docentes en fecha que la institución programa.	X						
18	La comunicación entre el personal docente, directivo, administrativo es utilizando las palabras: Por favor, gracias y disculpa.	X						
19	La comunicación del personal, incluido los directivos, Jerarcas y docentes también es utilizando las Herramientas Tecnológicas.	X						
20	Los docentes acostumbran revisar la información con frecuencia en celulares durante sus tiempos libres.	x						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTÍN GARCÍA FLORES **DNI:** 18056963

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Lima, 25 de octubre de 2020.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Capacidad pedagógica							
1	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	X						
2	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	X						
3	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	X						
4	Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.	X						
5	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.	X						
6	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.	X						
	DIMENSION 2: Responsabilidad Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen récord de asistencia.	X						
8	Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.	X						
9	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.	X						
10	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	X						
11	Fomenta hábitos de buena presentación en los estudiantes apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno	X						
12	Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	X						
	DIMENSION 3: Profesionalismo Docente	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Constantemente comparte conocimientos y metodologías con sus demás colegas y crean otras metodologías.	X						
14	Constantemente se dedica a aprender más y renovar sus conocimientos.	X						
15	Muestra constantemente interés por brindar la mejor atención a sus estudiantes.	X						
16	Participa en las reuniones de forma proactiva.	X						
17	Muestra iniciativa para renovar y compartir sus conocimientos con sus colegas.	X						
	DIMENSION 4: Compromiso con la I. E	X						
18	Prioriza constantemente las actividades por las de la I. E							
19	Muestra iniciativa por emprender actividades en beneficio de la institución educativa.	X						
20	Constantemente participa en nombre de la institución educativa en concursos organizados por diferentes instituciones.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTÍN GARCÍA FLORES **DNI:** 18056963

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Lima, 25 de octubre de 2020

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSION 1: Valores								
1	El estado de salud de un integrante de la institución es motivo de colaboración y ayuda para su pronta mejoría.	X						
2	En momentos en que la institución atraviesa dificultades, los integrantes de inmediato brindan su apoyo.	X						
3	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	X						
4	En los talleres entre docentes, el ritmo de trabajo lento de los demás docentes es motivo de incomodidad para los demás.	X						
5	Las reuniones convocadas por lo general no son concurridas por todo el personal de la institución.	X						
6	Durante el proceso de comunicación el personal directivo escucha al personal docente más allá de sus propias palabras.	X						
7	Por lo general el personal docente y directivo durante sus procesos de comunicación se dicen lo que piensan y sienten, sin generar malestar entre ellos.	X						
8	Los directivos, ante una falta cometida por el personal docente, genera espacios de diálogo en forma personal.	X						
DIMENSION 2: Normas								
09	El horario establecido en la institución educativa es acatado por toda la persona, incluido los directivos, sin preferencias.	X						
10	El personal directivo y jerárquico respeta el desarrollo de la sesión, por lo tanto, no interrumpe a ningún docente.	X						
11	Durante la sesión de clase el personal docente permanece al interior de su aula.	X						
12	En caso de tener emergencia tanto directivos, jerárquico y docentes comunican previamente al inmediato superior.	x						
13	Durante las reuniones, las sesiones de trabajo el móvil está en modo vibrar.	X						
14	Los docentes desarrollan su sesión de clases sin interrupción alguna.	X						
15	El trabajo en la institución se da en un ambiente de armonía y cordialidad.	X						
DIMENSION 3: Hábitos								
16	Las reuniones programadas por la institución con la participación del docente se realizan a la hora que se indicó en la citación.	X						
17	Los documentos sobre la Planificación son entregados por los docentes en fecha que la institución programa.	X						
18	La comunicación entre el personal docente, directivo, administrativo es utilizando las palabras: Por favor, gracias y disculpa.	X						
19	La comunicación del personal, incluido los directivos, Jerarcas y docentes también es utilizando las Herramientas Tecnológicas.	X						
20	Los docentes acostumbra revisar la información con frecuencia en celulares durante sus tiempos libres.	x						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JURY CARLA MEDINA URIBE DNI: 10816699

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

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

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

Lima, 24 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Capacidad pedagógica								
1	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	X						
2	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	X						
3	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	X						
4	Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.	X						
5	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.	X						
6	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.	X						
DIMENSION 2: Responsabilidad Profesional								
7	Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen récord de asistencia.	X						
8	Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.	X						
9	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.	X						
10	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	X						
11	Fomenta hábitos de buena presentación en los estudiantes apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno	X						
12	Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	X						
DIMENSION 3: Profesionalismo Docente								
13	Constantemente comparte conocimientos y metodologías con sus demás colegas y crean otras metodologías.	X						
14	Constantemente se dedica a aprender más y renovar sus conocimientos.	X						
15	Muestra constantemente interés por brindar la mejor atención a sus estudiantes.	X						
16	Participa en las reuniones de forma proactiva.	X						
17	Muestra iniciativa para renovar y compartir sus conocimientos con sus colegas.	X						
DIMENSION 4: Compromiso con la I. E								
18	Prioriza constantemente las actividades por las de la I. E	X						
19	Muestra iniciativa por emprender actividades en beneficio de la institución educativa.	X						
20	Constantemente participa en nombre de la institución educativa en concursos organizados por diferentes instituciones.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

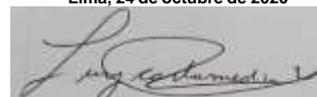
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JURY CARLA MEDINA URIBE DNI: 10816699

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

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

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

Lima, 24 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.