



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané - Puno 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Suca Trujillo, Maribel Katty (ORCID: [0000-0003-0958-0809](https://orcid.org/0000-0003-0958-0809))

ASESORA:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (ORCID: [0000-0003-4825-3683](https://orcid.org/0000-0003-4825-3683))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

**TRUJILLO - PERÚ
2021**

Dedicatoria

A mis padres Mauro SUCA PARI e Irma Ruth TRUJILLO MAMANI, por su apoyo incondicional brindado, que fueron formando las bases emocionales y académicas que hacen hoy de mí una persona íntegra.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo,
por permitirme obtener el
grado de maestría.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vii |
| Índice de abreviaturas | viii |
| Resumen..... | ix |
| Abstract..... | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 22 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 22 |
| 3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 25 |
| 3.3 Procedimientos | 26 |
| 3.4 Método de análisis de datos | 27 |
| 3.5 Aspectos éticos..... | 27 |
| IV. RESULTADOS | 28 |
| V. DISCUSIÓN | 37 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 40 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 41 |
| REFERENCIAS..... | 42 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Págs. |
|--|-------|
| Tabla1. Población de docentes y directivos de la “Institución Educativa Secundaria César Vallejo Huancané”-Puno 2020. | 24 |
| Tabla 2. Distribución porcentual de las variables cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020. | 28 |
| Tabla 3. Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020. | 29 |
| Tabla 4. Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020. | 30 |
| Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogororov-Smirnov de las variables cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané - Puno 2020. | 31 |
| Tabla 6. Relación entre las variables cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. | 32 |
| Tabla 7. Relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. | 33 |
| Tabla 8. Relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. | 34 |

| | |
|---|----|
| Tabla 9. Relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. | 35 |
| Tabla 10. Relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. | 36 |

| Índice de gráficos y figuras | Págs. |
|---|--------------|
| Figura 1. Comparación de los niveles obtenidos de las variables cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020. | 92 |
| Figura 2. Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020. | 93 |
| Figura 3. Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020. | 94 |

Índice de abreviaturas

MINEDU: Ministerio de Educación

I.E.S.: Institución Educativa Secundaria

C.O.: Cultura Organizacional

MDBDD: Marco del Buen Desempeño Docente

SEDD: Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. Se asumió el tipo de investigación básica, con diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de tipo probabilística de 62 docentes, a quienes se les aplicó los cuestionarios de cultura organizacional y desempeño docente, que fueron validados por juicios de expertos y tienen una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,70 y 0,912 respectivamente. Los resultados señalan que el 51.61% refieren que la cultura organizacional se ubica en el nivel medio, seguido del nivel alto con un 29.03% y el 19.35% en el nivel bajo, en comparación con la variable desempeño docente el 48.39% se ubican en el nivel medio y el 33.87% en el nivel bajo, y un 17.74% en el nivel alto. Utilizando la correlación de Spearman con una confianza del 95%, se determinó la correlación de las variables de estudio siendo positiva moderada de ($Rho = 0.453$ y sig. $P = 0.000 < 0.01$). Se concluye que existe una correlación directa entre las variables cultura organizacional y desempeño docente. Es decir que a mayor cultura organizacional es mayor el desempeño docente.

Palabras clave:

Cultura organizacional, desempeño docente y educación.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between organizational culture and teaching performance at the César Vallejo de Huancané-Puno 2020 Secondary Educational Institution. The type of basic research was assumed, with a correlational descriptive design, the sample was of a probabilistic type of 62 teachers, to whom the organizational culture and teacher performance questionnaires were applied, which were validated by expert judgments and have a Cronbach's Alpha reliability of 0.70 and 0.912 respectively. The results indicate that 51.61% refer that the organizational culture is located at the medium level, followed by the high level with 29.03% and 19.35% at the low level, compared to the variable teaching performance, 48.39% are located at the medium level and 33.87% at the low level, and 17.74% at the high level. Using the Spearman correlation with 95% confidence, the correlation of the study variables was determined with a moderate positive ($Rho = 0.453$ and $sig. P = 0.000 < 0.01$). It is concluded that there is a direct correlation between the variables organizational culture and teaching performance. In other words, the higher the organizational culture, the higher the teaching performance.

Keywords:

Organizational culture, teaching performance and education.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad actual educativa en la que vivimos requiere que los regímenes prioricen la calidad educativa como una dificultad latente en el estado, esto como resultado del ejercicio de la docencia y así lo han mostrado el contexto educativo actual, es por ello que se basan en los resultados que los estudiantes adquieren en las evaluaciones normalizadas de gran nivel, tanto del territorio nacional como internacional, con el objetivo de subir la eficacia pedagógica que requiere el país, estos análisis han servido para efectuar cambios educativos estructurales y así realizar una reforma en la valoración de su desempeño profesional a través de evaluaciones establecidas (Martínez, Guevara, y Valles, 2016). En la misma línea Mendoza, Cejas, Navarro, Flores, y Castillo, (2021) sostienen que “la sabiduría organizacional de la escuela y la colectividad profesional de aprendizaje se debe proyectar a la extensión interactiva y pasar al espacio de la unificación de mejora de la calidad en la escuela para obtener una mayor eficacia educativa”. Por otro lado, se considera ahora realizar una profunda reestructuración de sus mecanismos, y componentes centrándola en la esencia del ser humano como mecanismo de desarrollo (Ipinazar, arrabeitia, Rio, y Martinez, 2021). Dicho lo anterior en las instituciones educativas, se observa un elevado beneficio en la diligencia de las ocupaciones donde los educadores asumen un papel elemental de compromiso en la formación. Además, un maestro con elevadas competencias profesionales obtiene magníficas perspectivas respecto al desarrollo de la enseñanza en los escolares, define propósitos y mecanismos de sabiduría y encuentra estrategias de aprendizaje y enseñanza pertinentes (Mendoza et al., 2021).

Los educadores con elevadas competencias profesionales presentan mayores capacidades y sapiencias técnicas y obtienen propósitos de la formación pedagógica, comprendidos los aprendizajes de los escolares, frente a la cruda realidad educativa. De modo que la confianza se observa en el progreso de los ciudadanos, la confianza de un maestro determina su profesionalismo en las sesiones habituales de aprendizaje y enseñanza que realizan (Aditomo y Klieme, 2020).

La escuela y la familia se constituyen en dos instancias de formación y educación de los ciudadanos y por tanto es preponderante para la construcción de la sociedad, que éstas propendan por garantizar que los individuos se desarrollen integralmente mediante la adquisición de valores y conocimientos (Barrios, Alcalá, Carrillo y Vargas, 2020).

Es indispensable entonces observar los alcances que tiene el clima organizacional dentro de la institución educativa, si bien es cierto que éste se percibe de manera individual, involucra a todos en el alcance de las metas institucionales (Barrios et al., 2020). Realizando el análisis se pretende establecer una alianza trascendental entre los participantes, la capacidad formativa y la dirección de todas las áreas y ocupaciones de las instituciones. Los establecimientos educativos para lograr la sostenibilidad a largo plazo dependen absolutamente del soporte de sus participantes de manera conjunta. Por otra parte Vergara, Márquez, Sorhegui y Olalla (2021) refieren que “las distintas etapas directivas y los planes formativos que se desarrollen en las instituciones son medulares para el progreso y desarrollo como mecanismo de sostenibilidad”.

Llegamos a este punto donde la realidad ha expuesto que las instituciones tienen que aprender, desaprender, auxiliar, transformar, desenvolver las competitividades del equipo y desarrollar las competencias propias y relacionales, por medio del fortalecimiento de capacidades técnicas y digitales, donde se necesita fundar un universo más dinámico, más sano, más cordial y más positivo, en los que tienen obligaciones de liderazgo en salud, educación corresponderán liderar a partir de sus emociones y su raciocinio para desarrollar en sus instituciones a persistir en estas dificultades y adelantarse a los cambios vertiginosos (Reynaldos, 2020).

El contexto global educativo en el que se encuentra la educación por la emergencia sanitaria, trae por consiguiente repensar sobre el papel que vienen cumpliendo los agentes educativos, respecto a la cultura organizacional y cuanto se asocia con el trabajo pedagógico y de esa manera mejorar los

aprendizajes en la educación básica regular. Se observó en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané una cultura organizacional inadecuada producto de una escasa comunicación, poca asertividad, escaso compromiso educativo, además los agentes educativos, directivos, escolares, padres de familia, maestros y comunidad educativa no articulan los procesos educativos, asimismo, no se fortalece las buenas relaciones humanas al interior y esto cuanto se asocia con el desempeño docente que posteriormente no permite el desarrollo de aprendizajes significativos en los estudiantes al interior de la institución lo que conlleva a un deficiente servicio educativo para los estudiantes, que tanto requieren ser formados de manera integral. **Asimismo, aclarar que en la Institución educativa en estudio no se construye con pertinencia entre la cultura organizacional (a nivel interno y externo) y el desempeño docente, se observa una cultura organizacional rígida y friccionada y por ende va ligado a los directivos que deben generar un clima organizacional cálido, para generar la integración de todos los agentes de la comunidad educativa asumiendo un trabajo en equipo con responsabilidad y unidad. Esta investigación esta direccionada para que valoren cuan importante es la comunicación asertiva entre los agentes educativos al interior y exterior para que este permita un cambio cualitativo en acciones de ética en el que se involucren todos los agentes educativos de manera responsable con la educación asumiendo un compromiso social educativo para la mejora de aprendizajes.** Razón por la cual nos planteamos el siguiente enunciado:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020?

La investigación asume una justificación teórica porque la valoración del ejercicio profesional es un etapa metódica de análisis de antecedentes legales y honestos, con el objetivo de evidenciar y apreciar la consecuencia educativa que causa en los escolares el despliegue de sus competencias y destrezas docentes, sus sentimientos, responsabilidad laboral y el entorno de sus interacciones interpersonales con la comunidad educativa (Valdés, 2000).

Igualmente Castillo, Castro y Hidalgo (2017) refieren que la valoración del ejercicio del maestro requiere de la calidad de los maestros que está explícita por la praxis pedagógica que realizan fuera y dentro de la escuela para mejorar el aprendizaje de los escolares y toma como fundamento la elección de razonamientos de calidad docente que se evalúan en función de explícitos principios.

En la misma línea el estudio está en que los directivos, docentes y agentes educativos evalúen el desarrollo de la cultura organizacional como elemento medular de desarrollo de una institución educativa y así contribuir en los aprendizajes de los alumnos y en el desarrollo continuo de los integrantes para un mejor servicio educativo que requiere la educación peruana.

Además, se asume una justificación práctica ya que las variables de estudio se manejan a diario en el que hacer educativo donde el grueso del magisterio tiene que lidiar a diario con la cultura organizacional que tienen al interior de sus instituciones y cuanto estas se relacionan con el desempeño docente que vienen asumiendo el magisterio peruano, asimismo permite dinamizar la cultura organizacional en relación al desempeño docente en una mejora continua que se debe asumir para mejorar la educación.

Del mismo modo, se tiene una justificación metodológica ya que las variables en estudio tienen procesos y mecanismos que deben ser aplicadas para optimizar la educación en las instituciones educativas secundarias por medio de la reingeniería educativa y asumiendo un papel cualitativo de transformación actitudinal de los empleados pedagógicos y de esa manera optimizar la educación.

Respecto, al objetivo central se planteó determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, Puno 2020.

Los objetivos específicos que se plantearon son: Establecer la relación de la cultura organizacional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-

Puno 2020. Establecer la relación de la cultura organizacional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. Establecer la relación de la cultura organizacional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020 y Establecer la relación de la cultura organizacional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Finalmente, en lo referente, a la hipótesis planteada, se demuestra la asociación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno, 2020 y las hipótesis específicas son las siguientes: HE1: Existe relación directa entre la cultura organizacional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno, 2020; HE2: Existe relación directa entre la cultura organizacional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno, 2020; HE3: Existe relación directa entre la cultura organizacional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno, 2020; HE4: Existe relación directa entre la cultura organizacional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios realizados con anterioridad tenemos antecedentes a nivel internacional y nacional:

Cruzado, (2020) investigó respecto a la cultura organizacional y el desempeño docente. El estudio fue descriptivo correlacional cuantitativo, con una muestra de 77 participantes los resultados más importantes son que existe una correlación positiva de 0,637 de Rho de Spearman con una significancia de $p = 0,000$ determinándose esta menor al 5% ($p < 0.05$) entre las variables cultura organizacional y desempeño docente, concluyendo que la cultura organizacional se asocia claramente con el desempeño docente.

Vesga et al, (2020) investigó sobre los aspectos de la cultura organizacional y su relación con la habilidad al cambio organizacional. El diseño es descriptivo correlacional. La muestra fue compuesta de 558 participantes y los resultados más importantes son la relación significativa y directa de los elementos y los tipos de cultura institucional con las grandes y pequeñas dimensiones de la práctica a la transformación institucional. Asimismo, existe discrepancias sustanciales entre las áreas grupal y organizacional respecto a la transformación de los elementos organizacionales y en el tipo de cultura escalonada.

Romero, (2019) indagó sobre la cultura organizacional y desempeño en los docentes. El estudio es básico con diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 35 maestros de todos los niveles y los resultados más importantes son que se determinó una correspondencia positiva moderada entre las variables con un Rho Spearman de ($r = .523$) con una significancia de ($p = .001 < .05$). Determinándose la asociación de las variables de estudio.

Barboza, (2018) investigó la cultura organizacional y desempeño docente. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con una muestra de tipo no probabilística de 24 participantes y los resultados más importantes son que se determinó una correlación de Pearson de 0,841 con una significancia de p

= 0,000 data menor al 5% ($p < 0.05$) entre las variables de estudio cultura organizacional y desempeño docente, obteniendo una asociación entre las variables analizadas.

Condori De La Cruz, (2018) señala en sus resultados más importantes que se determinó una asociación demostrativa en las variables de investigación cultura organizacional y desempeño docente, obteniendo una asociación positiva débil de 0,425 de Rho de Spearman con una significancia de 0,015 menor que el nivel de significancia teórica 0,05. Determinándose, la asociación entre las variables analizadas.

Nieto, (2018) investigó la cultura organizacional y su relación con el desempeño docente. Se propuso como objetivo determinar de qué manera la cultura organizacional y el desempeño docente se asocian. Sus principales resultados indican que el coeficiente Rho de Pearson señalan que existe una asociación muy demostrativa entre las variables de investigación.

Ticona, (2018) investigó la cultura organizacional y el desempeño docente. El estudio fue básico con diseño descriptivo correlacional y trabajó con 95 maestros siendo su muestra no probabilística, sus principales resultados son que se determinó una correlación de (Rho=0, 647) con un valor de ($p=0.000$) estableciéndose la asociación de la cultura organizacional y el desempeño docente.

Kú, y Pool (2017) sostienen que los datos conseguidos manifiestan que la práctica pedagógica es un aspecto complicado en el que se hallan en socialización de diferentes variables que convergen para el progreso de la eficacia pedagógica.

La cultura, está estrechamente asociada con la interacción en sociedad del colectivo. Por otro lado, contiene no simplemente la práctica de cada persona, alcanza además la habilidad de cada persona, vislumbra la práctica y las pretensiones de todos los integrantes y sobre todo de las últimas

generaciones que constituyen el colectivo; comprende igualmente lo que la tradición y la herencia asignan al colectivo humano. Incorpora también la comunicación, las tradiciones, los dogmas y supersticiones, el vestido, la inspiración, la música y la relación con el entorno social; la cosmovisión en sí, con la comunicación de una forma perpetua y firme, articulada a sus propios propósitos (De la Cruz, 1999).

En la misma línea Gonzalez y Henao, (2009) define el término cultura como “La amplitud de prácticas, el modo de decidir y conducirse de una organización en correspondencia con los propósitos y fines. Así también manifiesta el retrato de la organización. Es como el temperamento de la organización”.

Quintana, (2000) refiere que “es una decisión de pretender ser que asemeja a las instituciones y les confiere temperamento, estilo y que se traslada inalcanzablemente a los bienes y productos y combina las interacciones financieras”.

Menguzzato y Renau (1991) sostienen que son “principios de valores, afirmaciones, cualidades, confianzas, coherencias y capacidades usuales a todas por lo menos a la gran mayoría de los integrantes de la institución y que condicionan, como reglas tácitas, en su conducta”.

Así mismo se plantea que la cultura es el reflejo de normas establecidas al interior de una institución educativa que permiten el desarrollo al interior de la institución por medio de la deontología profesional de los maestros y el compromiso activo de sus integrantes.

La cultura organizacional, nace a partir de la antropología y la sociología, disciplinas en las que se ha analizado como una manera de describir y entender las diferencias en valores esenciales que definen colectivos sociales (Schneider y Barbera, 2014).

De manera semejante, a partir que fue divulgado la investigación “Corporate culture: The hard-to-change values that spell success or failure” en 1980 en el registro Business Week se han desarrollado el número, divulgaciones, analices e indagaciones respecto a la cultura organizacional y su asociación con la competencia de las instituciones (Pérez et al., 2021). Hoyen día se comprende como un elemento del contexto organizacional interno y externo (Gonzáles, Bastidas, Figueroa, Zambrano y Matabanchoy, 2018).

Dicho lo anterior es medular mencionar que cada institución posee su sabiduría institucional o colectiva. En esa línea determinar una organización, el primer aspecto es analizar esta cultura. Ser miembro de una institución representa apropiarse de su sapiencia. Existir en una institución, ocuparse e involucrarse en ella de sus quehaceres, formarse en ella, es anunciar profundamente de su sabiduría institucional. La manera en que los seres humanos socializan en la organización, las cualidades preponderantes, los supuestos, los deseos y cuestiones centrales en la socialización de los integrantes constituyen elementos de la cultura de la institución.

Chiavenato, (2011) refiere que “la cultura organizacional simboliza las reglas inconstantes, que desarrolla la conducta diaria de los integrantes de una organización y administran sus trabajos en la elaboración de las metas institucionales”.

De manera similar Chiavenato, (2011) señala que “es el conjunto de costumbres y afirmaciones determinadas por medio de reglas, principios, cualidades y perspectivas que intervienen todos los órganos de la organización, es así que la cultura organizacional manifiesta la comprensión sobresaliente”.

Para Schein, es un modelo de elementos centrales intervenidos (aparentes, descubiertos y prósperos por un conjunto explícito que asimila a afrontar sus dificultades de adaptabilidad exterior y composición interior) que marcha bien para constituirse legítima, asimismo es pretendida su transferencia a los novísimos integrantes como el modo correcto de descubrir, especular y apreciar en correspondencia con los inconvenientes analizados (Schein, 1992).

Chiavenato, (2004), señala que la cultura organizacional no se plasma como forma tangible no se divide y distingue en sí misma, sino como consecuencia de su producto de sus consecuencias y resultados. En esa misma línea se resuena a un hielo. En el fragmento que brota del agua están los elementos perceptibles y superficiales que se visualizan en las instituciones resultados de su cultura. Aproximadamente forman los resultados físicos y reales de la cultura, como la forma de edificación, área, colores, forma de departamentos y tableros, metodologías y programaciones de encargo, conocimientos títulos y representaciones de los lugares, y manejos de dirección del capital humano. En la parte inmersa se ubican los elementos perceptibles y recónditos, cuya investigación y discernimiento es más dificultoso, en este apartado se encuentran los resultados y aspectos psíquicos de la cultura.

Podemos definir que la cultura organizacional es el reflejo de principios morales y éticos que se establecen al interior de una organización educativa que permitan el progreso al interior de las instituciones educativas medio de la práctica de la deontología profesional de los maestros y la involucración activa de sus integrantes.

En esa línea García, (2006) indica que “la noción de cultura referida a la organización se fue produciendo a partir de la contribución de la academia de las interacciones de las personas, cuando a partir de las experiencias desarrolladas” por, Mayo (1972) se inician a establecer los elementos intrínsecos e inconsecuentes de la situación organizacional, se concernió por

investigar sobre los componentes que intervienen en la ocupación del trabajador, concluyendo que el entorno del capital humano al cual corresponde el ser humano resalta sustancialmente en el discernimiento que ella comprende de los elementos medulares de la institución. A partir de este enfoque se inicia a revalorar los componentes intrínsecos que resaltan las actitudes de las personas y la de los grupos, componentes que según Mayo conforman modelos de socialización tácitos en los colectivos humanos, fenómeno al que Mayo designó como organización inconsecuente de los grupos (Dávila, 1985).

Con respecto a los paradigmas de cultura organizacional e investigaciones entre culturas: Allaire, y Firsirotu, (1984) investigaron y hallaron diversas proposiciones respecto a la sabiduría institucional que catalogaron en ocho academias: funcionalista, estructural funcionalista, ecológica, histórica, estructuralista, mutua, simbólica y cognitiva. Respecto a esta amplia fuente teórica, entre las divulgaciones con base gnoseológica más nuevas se diferencian dos excelentes características de análisis sobre cultura organizacional: (1) los que identificaron las variables que precisan que la cultura organizacional y la asociación de estas variables son consecuencias en el espacio institucional y (2) los análisis de las culturas (crossculturales), que indagaban establecer los rostros de las culturas de las patrias o países con peculiaridades de las culturas institucionales. Finalizando el apartado se asumen el balance tipologías de liderazgo y conducta organizacional.

En la primera se perfeccionan diversos patrones respecto de las tipologías o elementos que precisan la cultura organizacional, fue entonces que (Harrison, 1972) mostró uno de los más antiguos “quien desarrolló una tipología con la disposición al dominio, la alineación al rol, la ubicación al trabajo y la disposición a los seres humanos. Harrison relató con ellos las características primordiales que precisan la sabiduría de una organización”.

Avanzando en nuestro razonamiento desde 30 años después Cunha,(2002) trazó y empleó un examen original del cual extirparon también los

elementos de autoridad, rol, trabajo y personas. Dicho lo anterior aplicaron un esquema parecido al de Harrison donde examinaron que las privatizaciones impresionaron la cultura colectiva y la fortuna de los trabajadores en el tiempo de las fuertes desestatificaciones que se mostraron en el último periodo del siglo XX.

Llegamos ahora donde el propio grupo puede establecerse el trabajo de, Reilly, (1991) “quienes establecieron que las características de la cultura institucional quedan determinados por su contorno en invención y toma conflictos, exactitud, disposición a consecuencias, alineación al personal, disposición a los componentes, irritación y permanencia”.

Luego prosigamos nuestro análisis respecto a las representaciones hipotéticas para el estudio de la cultura Martín, (2002) refiere que el estudio respecto a la cultura logra congregarse en tres representaciones: la de unificación, la de diferenciación y la de desintegración. Las tres con resultados y trascendencias desiguales desde la óptica del horizonte político y su beneficio práctico para la agudeza del emprendedurismo de las instituciones. En cláusulas ordinarias las particularidades de estas tres representaciones son:

Perspectiva de Integración: Armonía y Homogeneidad: A partir de la representación, la cultura se comprende como un consistente monumento que es observado igualmente por muchas personas, no interesa desde qué punto de vista se observe. Las expresiones de la cultura poseen comentarios recíprocamente sólidos y exceptúan la tergiversación. Existe una extensa unanimidad en la formación sobre el análisis de las expresiones (Martín, 2002).

Perspectiva de diferenciación: separación y posibilidad de conflicto: La representación de diferenciación entre el alejamiento y eventualidad del problema respecto a la representación se examina que existen grupos sociales por los cuales los grupos sociales son islotes de luminosidad en una

compleja tergiversación. Se orienta en memorias de las culturas que poseen expresiones frágiles (e. g. cuando los administradores expresan unacapacidad y ellos se declaran posteriormente de forma frágil con esa normativa). Las culturas consiguen permanecer en conformidad de modoemancipada y quedar al igual turno en aprieto entre ellas (Martínez, 2010).

Perspectiva de desintegración: abordaje desde la complejidad: la representación instituye que las expresiones de la sociedad no se encuentran visiblemente permanentes ni visiblemente frágiles. Los comentarios de la cultura viven ambiguamente asociadas y entrelazadas: ubica a la tergiversación más que a la objetividad en el núcleo de la cultura (Martín, 2002). En esta línea la representación más compleja de asociar, es que se orienta en el enigma y esta es dificultosa en definirla.

El análisis de este saber desde la representación de la descomposición, las investigaciones se orientan con firmeza objetiva desde la perspectiva de articulación y flexibilidades despejadas de un enfoque variado en estas la tergiversación se encuentra observada como inaudita y un vacío inseguro que espiritualmente correspondería ser colmado con determinación y luminosidad. En las investigaciones con modelo de desintegración es más posible que se observe la tergiversación como una porción estándar y destacado y como un necesario elemento del ejercicio de la institución en el contexto social moderno (Martín, 2002).

La cultura organizacional a nivel educativo, según Marcone, (2001) lo define como “un modelo de creencias y valores fundamentales, que ubican, dan sentido conexión a las energías grupales, estableciendo las situaciones primordiales en el acontecimiento del involucramiento colectivo en post de propósitos educativos, desplegándose y fortaleciendo, en relación a la época, por medio de expresiones, protocolares y tradiciones de la institución llamada escuela” (p.73).

Asimismo, Martín del Buey, (1997) sostienen que la cultura organizacional educativa tiene como médula central las creencias, que desarrolla principios axiológicos en función a ellas, los cuales se materializan en una serie de cambios actitudinales, que se expresan en forma de cultos, instrumentales y esquemas en las instituciones educativas.

Las dimensiones de la cultura organizacional comprenden los siguientes aspectos:

Mobiliario y equipo, está referido a que la institución cuenta con tecnología, computadoras, materiales de laboratorio, insumos, infraestructura, ambientes, e instalaciones son los adecuados y los servicios educativos que brindan son los pertinentes.

Patrones de comportamiento, Normas y reglamento, comprende las acciones, actitudes y responsabilidades asumidas por los maestros, la comunicación interna en la praxis pedagógica, así como los instrumentos de gestión y la opinión que se emiten respecto al clima que tienen en la institución.

Valores y creencias, Lo que las personas dicen o hacen cotidianamente Filosofía estrategias y objetivos.

Referido al ambiente ameno de respeto y apoyo entre los directivos, maestros y estudiantes, regidos bajo principios de comunicación asertiva en donde todos expresan sus sentimientos y pensamientos con una filosofía de principios establecida en la institución.

Suposiciones básicas, Creencias inconscientes, Percepciones y sentimientos concepto de la naturaleza humana prejuicios predominantes.

Está referida a como se sienten los integrantes de la institución, están satisfechos con su desempeño profesional, perciben su desarrollo profesional, sus relaciones humanas son satisfactorias y se involucran en el progreso de su institución. (Humt, 1991).

El desempeño docente según Peña, (2002) lo define como “todo ejercicio realizado por el maestro, en réplica, de que se le ha elegido como responsable y que es estimado en base a su desempeño pedagógico”, por

otra parte Ponce, (2005) señala que el “ejercicio profesional pedagógico es la acción del maestro de acuerdo a sus capacidades didácticas para poder establecer, formar, y analizar el mecanismo de aprendizaje de los estudiantes, por lo cual se debe requerir el manejo de trabajos y responsabilidades determinadas para el puesto de maestro”.

Por otro lado el MINEDU, (2018) en la legislación N°29944 de la reforma magisterial establece que “la valoración de desempeño pedagógico posee como propósito evidenciar el valor de progreso de las capacidades y ejercicios profesionales del maestro en la institución educativa, en el aula y la comunidad. La valoración toma como fundamento los juicios del excelente ejercicio pedagógico comprendidos en las políticas de evaluación suscritas por el Ministerio de Educación, lo que comprende precisamente la valoración del adelanto de los escolares” (p.30).

El factor docente, es considerado como el elemento medular al interior de la misión del desarrollo de quienes velan en la institución, los “usuarios internos” son significativos en las consecuencias de la misión institucional. En la dinámica de la educación, las personas que se involucran, son los “clientes internos”: pedagogos, regentes, organizadores de instituciones educativas y trabajadores de soporte (Romero, 2014). Dicho lo anterior estos, trabajan, originan y brindan los productos educativos que la organización (escuela o colegio) transmiten o ceden, a “usuarios externos” para indemnizar sus insuficiencias. Hecha esta salvedad la misión de la educación, es posición elemental para adquirir elevados modelos de producción profesional y educativa, un espacio rico en buenas relaciones, donde los maestros, conductores y personal administrativo estén satisfechos y se desarrollen de manera espontánea y libre.

Como se afirmó arriba un docente necesita de especialización e indagación para un conveniente ejercicio profesional, a su vez es medular que alcance los contextos apropiados para obtenerlo. Lo esencial es un maestro que trabaje en contextos apropiados en cuanto a servicios básicos, salario

establecido en función con su papel y formación profesional, que se juzgue evaluado y autorrealizado, y que su desarrollo no esté restringido por un paupérrimo sueldo.

Galaz, Jiménez y Díaz, (2019) señalan que los docentes están de acuerdo con la evaluación, pero difieren del tipo de evaluación, porque no es formativa y no contribuye con su desarrollo profesional y su independencia.

Cabero, Llorente y Morales, (2017) señalan la importancia de establecer políticas de valoración del desempeño de maestros en etapas formativas ya sean en la particularidad semipresencial u online; igualmente, se pueden definir esquemas de evaluación que valgan como la praxis pedagógica e investigadora, comprendiendo enfoques de sus diferentes contextos: como en los estudiantes, maestros y directivos. Asimismo, el análisis de la observación de la praxis pedagógica; es medular considerando los elementos pedagógicos para que los escolares desarrollen aprendizajes significativos. (Guzmán, 2016).

En tal sentido los paradigmas esenciales son: la evaluación establecida en las capacidades del maestro, la cual guarda correspondencia con las características del docente, y la evaluación formativa, establece desarrollar el perfeccionamiento del desempeño del maestro. Igualmente, los esquemas de evaluación del desempeño profesional germinados desde la exploración permiten establecer una praxis de la evaluación del maestro con los principios epistemológicos planteados en los que dicha praxis pedagógica se basa de manera crítica en la misma.

Román y Murillo, (2008) plantean que “es una apremiante petición y genuina posibilidad por definir modelos educativos equivalentes y de disposición ha requerido el progreso de Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD), en la averiguación de indagación y discernimiento distinguidos que ayude a optimizar la aptitud didáctica por los representantes centrales en este complicado mecanismo de aprender y enseñar”.

Respecto a lo anterior, este análisis nos permite no caer en el error de proponer una evaluación parcelada, mutilada, diferente y sobre todo aislada del influjo de los demás participantes, mecanismos y elementos que resultan en dicha eficacia. De acuerdo a la realidad educativa es incoherente darle toda la responsabilidad a los docentes respecto a los flacos resultados que obtienen los escolares y se asume una idea errónea de que la evaluación docente conseguirá cambiarlo todo, por lo cual incrementa a desarrollar la incertidumbre en los maestros (Díaz, 2019).

Además, los procesos nacionales de evaluación del maestro actuales, no son pertinentes a las escuelas rurales y de multigrado, ni son bien evaluados por los maestros; se requiere asumir con mecanismos adecuados en este contexto escolar y sus educadores. En la misma línea, los procedimientos educacionales y sus diferentes puntos de vista frente a las escuelas deben poseer la flexibilidad requerida para ser contextualizarse en escenarios muy variados que las componen (Castillo et al., 2017). Si no se debe mirar a la educación y al desempeño docente de manera estructural donde confluyen diferentes aspectos para su buen desarrollo.

Hecha esta salvedad la docencia pertinente es irremediablemente resultado del conjunto de disposiciones, saberes y prácticas de personas e instituciones que comunican y se articulan estrechamente en el ámbito pedagógico, político y social, y que determinan un inicio de desarrollo de la escuela.

Es importante reflexionar sobre el sentido que se da a la valoración del desempeño del profesor en los maestros evaluados alcanza la representación de miedo y es concebida como un herramienta de control y de prácticas de sometimiento, lo que se requiere que se aborde de manera integral cambiando las políticas educativas y la actitud de los maestros frente a la evaluación (Díaz, 2019).

Del mismo modo se requiere repensar a partir de un análisis real y objetivo la autoevaluación de los maestros. El análisis crítico de su conveniente ejercicio profesional es, sin duda, el mejor mecanismo para el adelanto profesional del grueso de profesores; la autoevaluación perfeccionada, en momentos, con soportes externos de especialistas o de pares que contribuyan a establecer ese vistazo interior (Román y Murillo, 2008).

En la fase final, es medular de quienes plantean, que la valoración del ejercicio profesional es optimizar la aptitud y ecuanimidad de los modelos, como mecanismos que han de optimizar sustancialmente la praxis formativa del grueso del magisterio. No se trata que se perfeccione el desempeño de algunos maestros para optimizar la enseñanza a nivel del régimen educativo.

De manera semejante la eficacia de la praxis pedagógica al íntimo en una institución educativa es una situación diferente porque ellas han definido institucionalizarlas, el progreso de la enseñanza y la docencia a nivel del régimen requiere optimizar la praxis educativa del grueso del magisterio (Román y Murillo 2008).

El MINEDU, (2012) toma como basamento al desempeño docente desde la perspectiva de enseñanza para la patria. En la misma línea, se ha establecido una base que viabilice orientarla impidiendo someterla la noción de estructura a una enumeración de evaluación. A continuación, se presenta la perspectiva del maestro y sus componentes que disponen la estructura. El cimiento se funda en una disposición escalonada de las tres clases: cuatro (4) dominios que alcanzan nueve competencias que al mismo tiempo comprenden cuarenta (40) desempeños.

Definición y propósitos: en el marco del buen ejercicio profesional, comprende los dominios, las competencias y los desempeños que determinan una conveniente pedagogía y que son reivindicatorios para los maestros de la educación peruana. Esto es parte de un pacto conveniente y nacional entre el país, el grueso del magisterio peruano y la sociedad en general en base a las

competitividad que se pretenden que manejen los docentes del Perú, en continuadas épocas de su corrida competitiva, con la intención de conseguir los aprendizajes de todos los escolares. Se considera un instrumento estratégico en una política educativa exhaustiva de progreso educativo (MINEDU, 2012).

Intenciones específicas del marco de buen desempeño docente: para determinar el marco del ejercicio profesional de manera pertinente se requiere de los siguientes elementos:

- a) Instituir una expresión habitual entre los que practican la función de maestro y los habitantes para determinar los diferentes procedimientos de la enseñanza.
- b) Desarrollar que los maestros analicen, recapaciten sobre su praxis diaria, se adapten de los ejercicios que caracterizan la profesión y edifiquen, en colectividades de experiencia, a través de un enfoque común del saber.
- c) Sembrar el fortalecimiento social y pedagógico de los maestros, para fortificar su retrato de profesionales convenientes que asimilan, se desenvuelven y se afinan en la experiencia de la enseñanza aprendizaje.
- d) Orientar y proporcionar conexión al modelo de ejecución de habilidades de alineación, valoración, afirmación profesional y progreso de los escenarios del ejercicio del maestro.

El MINEDU, (2012) sostiene que es importante concebir por manejo un entorno o área del adiestramiento profesional que articula un conjunto de ejercicios profesionales que fortalecen prósperamente en los aprendizajes de los escolares. En todas las áreas se incorpora los principios morales la ética de la deontología profesional, orientada en la prestación de un servicio público y en el progreso completo de los escolares.

Teniendo como base la realidad educativa, se tienen definido cuatro (4) dominios o áreas establecidas: la primera se asocia con la preparación para la enseñanza, la segunda analiza el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, la tercera establece la asociación entre la gestión escolar con las

familias, con la colectividad, y la cuarta alcanza la disposición de la identidad del maestro y el adelanto de su profesión.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Engloba la organización del encargo académico por medio de la construcción de la concreción curricular, la programación curricular, las unidades didácticas y las actividades académicas del contexto dentro del modelo sociocultural diverso e inclusivo. Asimismo, se señala el discernimiento de las importantes particularidades nacionales, pedagógicas materiales e inmateriales y conceptuales de los escolares, el manejo de los elementos didácticos y especializados, pues la discriminación de recursos y materiales educativos, habilidades de ilustración y valoración del saber.

El Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende el mecanismo de enseñar y aprender por medio de un modelo que aprecie la incorporación y la variedad total de sus culturas. Sobresale la inserción de su praxis pedagógica en el adelanto de un ambiente propicio para aprender, la administración de las temáticas, la estimulación constante de los escolares, el adelanto en sus diferentes habilidades pedagógicas y de valoración, además de la aplicación de recursos pedagógicos didácticos apropiados y objetivos. Contiene el manejo de diferentes juicios y mecanismos que favorezcan la caracterización de los beneficios y los retos de las etapas de enseñanza aprendizaje, también de los elementos de la cultura que es exacto optimizar.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Involucra la colaboración del mandato dentro de la escuela o la red de academias con una mirada objetiva y conformar la corporación de aprendizaje. Enfatiza la declaración asertiva en los diversos participantes de la corporación pedagógica, la colaboración en la transformación, realización y valoración del Proyecto Educativo Institucional, además del progreso en la conformación de un ambiente institucional propicio. Incorpora la evaluación y

acatamiento a la corporación y sus particularidades en la compenetración del papel de las familias y en las consecuencias de los saberes impartidos.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Atiende el sumario y las experiencias pedagógicas que determinan la alineación y progreso en la corporación competitiva de los maestros. Analiza la preocupación ordenada en su praxis didáctica diaria, asimismo de sus compañeros, el compromiso en colectivos, ayuda con sus pares y su intervención en diligencias de perfeccionamiento pedagógico. Incorpora el compromiso en la utilización de métodos y consecuencias del aprendizaje y la administración de conocimientos en el diseño y ejecución de las normativas pedagógicas referidas en el ámbito nacional y regional que requiere nuestra educación peruana.

III. METODOLOGÍA

Se asumió el estudio cuantitativo que plantea la contingencia de establecer los resultados más objetivos nos concede control sobre los fenómenos, como también nos permite dar un análisis de las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En la presente indagación el tipo de investigación asumido es básico, se encuadró en el paradigma cuantitativo puesto que inicia de una idea problema establecido, en los objetivos e hipótesis, ordenados como el cuestionario tipo likert para determinar la asociación de las variables trazadas.

3.1.2. Diseño de investigación

En la presente indagación se asumió el diseño descriptivo correlacional, porque establece evaluar la asociación de las dos variables: cultura organizacional y el desempeño docente (Kerlinger, y Lee, 2002).

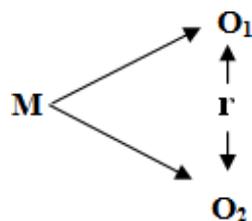
Donde

M = Muestra

O1 = Variable 1 Cultura organizacional

O2 = Variable 2 Desempeño docente

r = Relación de las variables de estudio.



3.1.2.1. Variables y operacionalización

La variable cultura organizacional se define como el conjunto de costumbres y afirmaciones determinadas por medio de reglas, principios, cualidades y perspectivas que intervienen todos los órganos de la institución, es así que la cultura organizacional manifiesta la comprensión sobresaliente de sus integrantes” (Chiavenato, 2011).

Sus dimensiones son:

- Mobiliario equipo
- Patrones de comportamiento
- Valores y creencias
- Suposiciones básicas

Variable desempeño docente

OREALC/UNESCO, (2007) señalan que el “desempeño docente “es desarrollar su ejercicio profesional, mantenerle motivado, darle el reconocimiento social y económicamente a su profesión, sin embargo, se reflexiona sobre la valoración para la elección de encargos directivos. Asimismo, centrándonos en su esencia medular que es la de formar de manera integral a los escolares, como también añade aspectos de evaluación sumativa” (p. 87).

Comprende las siguientes dimensiones:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

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

3.1.3.1. Población

En la presente investigación, se trabajó con la población total de 74 personas entre maestros y directivos de la “Institución Educativa Secundaria César Vallejo Huancané-Puno 2020”.

Tabla 1

Distribución de la población de docentes y directivos de la “Institución Educativa Secundaria César Vallejo Huancané”-Puno 2020.

| Directivos y Docentes del nivel secundario | Directivos | Docentes | Total |
|--|------------|----------|-------|
| – | 7 | 67 | 74 |
| Total | 7 | 67 | 74 |

Fuente: CAP. Institución Educativa Secundaria César Vallejo Huancané 2020.

3.1.3.1.1. Criterios de selección

a) Criterios de inclusión

Se consideró en cuenta a todo el personal docente y directivo perteneciente a la “Institución Educativa Secundaria César Vallejo Huancané”-Puno 2020.

b) Criterios de exclusión

No se ha tomado a aquellos maestros que se encontraban con licencia temporal durante el desarrollo de la presente investigación.

3.1.3.2. Muestra

El tipo de muestra probabilística, de muestreo aleatorio para poblaciones finitas, el tamaño de la muestra es de 62 docentes.

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.2.1 Técnicas

En la investigación se empleó como técnica la encuesta.

3.2.2 Instrumentos

El Instrumento cuestionario, utilizado en la variable cultura organizacional consta de 15 ítems, las mismas que responden a cuatro dimensiones, y su nivel es de uno, dos y tres puntos por cada ítem, con una escala general que contiene intervalos y niveles: bajo (1-15), medio (16-30) y alto (31-45).

En la variable desempeño docente se trabajó con el instrumento que plantea el MINEDU (2012) que tiene 20 ítems con una escala cualitativa y cuantitativa de: (1 a 30 puntos) Inicio, (31 a 50 puntos) Proceso y (51 a 60 puntos) Logro previsto, con una escala general que contiene intervalos y niveles: bajo (1-30), medio (31-50) y alto (51-60).

3.2.2.1 Validez de los instrumentos

La eficacia de los instrumentos de cultura organizacional y desempeño docente, respecto a su contenido se dio por juicios de expertos, entendidos del tema de investigación por los siguientes Doctores, Dra. Carola Clauda Calvo Gastañaduy, Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva y el Dr. Alcides Flores Paredes quienes establecieron su validez y concordaron en que la formulación de los ítems fue oportuna para su aplicación respectiva.

3.2.2.2 Confiabilidad

Con la finalidad de establecer la aplicación de los instrumentos se efectuó la confiabilidad; con la aplicación de la prueba a un grupo piloto compuesto por 15 profesores de la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané - Puno 2020, siendo estas con características similares a la muestra poblacional, con el objetivo de establecer la consistencia interna del instrumento. En la evaluación de la data se consideró el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach por lo cual se lograron los siguientes datos: en lo que respecta del instrumento de cultura organizacional se tuvo un análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,70 siendo aceptable para su aplicación y respecto del instrumento de desempeño docente se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,912 siendo alta para su aplicación, resultados apropiados para su aplicación respectiva.

3.3 Procedimientos

Primera se estableció la muestra de investigación, el mismo que fue representada por 62 docentes de la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, luego se procedió con el diseño de los instrumentos de cultura organizacional y desempeño docente los cuales estuvieron editados en función a las dimensiones respectivas que le dan sustento, además los instrumentos estuvieron validados por juicios de expertos.

Segunda se realizó el trámite respectivo con los protocolos establecidos presentando la solicitud de aplicación y se coordinó con los directivos para la aplicación respectiva de los instrumentos de cultura organizacional y desempeño docente explicándolos la metodología de la aplicación y obtenido el visto bueno para su ejecución asimismo se les orientó respecto al consentimiento informado a cada directivo y docente participante si deseaban participar de la presente investigación.

Consecutivamente se catalogó cada instrumento con números del cual no se tenía la información de los maestros.

3.4. Método de análisis de datos

En el estudio la data obtenida se efectuó llenando los datos obtenidos de los instrumentos respectivos en una hoja Excel 2017 para procesarlos, este mecanismo se cumplió con cada una de las variables para luego realizar un procesamiento empleando el software estadístico de IBM SPSS versión 25. Con la determinación de establecer las evaluaciones medidas de tendencia central y de dispersión, esta data de sistematización permitió su posterior aplicación estadística descriptiva. Esto permitió, que los resultados de las frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables puedan ser mostradas por medio de tablas y figuras respectivamente.

Además, se utilizó la estadística inferencial con el fin de explicar si existe o no relación entre las variables estudiadas la fórmula estadística empleada fue el coeficiente de correlación de Rho de Spearman determinando la direccionalidad y su intensidad respectiva.

3.5. Aspectos éticos

La indagación ha respetado estrictamente todos los códigos éticos que respalden la confiabilidad de aquellos que participaron en el estudio. Se resguarda el aspecto ético de la confidencialidad respecto a la protección de los datos proporcionados por los participantes, salvaguardando en todo instante la reserva tanto de las fuentes primarias como de las secundarias utilizada en todo momento.

Del mismo modo se tuvo un anonimato de los participantes desde el inicio hasta el final de la investigación protegiendo la confiabilidad de la data, así mismo se cumplió con todas las cuestiones éticas y se custodió por la autenticidad de los datos.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Distribución porcentual de las variables cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020.

| Niveles | Variable cultura organizacional | | Variable desempeño docente | |
|---------|---------------------------------|--------|----------------------------|--------|
| | f | % | f | % |
| Bajo | 12 | 19.35 | 21 | 33.87 |
| Medio | 32 | 51.61 | 30 | 48.39 |
| Alto | 18 | 29.03 | 11 | 17.74 |
| Total | 62 | 100.00 | 62 | 100.00 |

Fuente: En base al anexo 5 y 6

Interpretación:

En la tabla 2, se observa que el nivel que destaca en la variable cultura organizacional es el nivel medio con un 51.61%, continua el nivel alto con un 29.03%, y el 19.35% refieren que se ubican en el nivel bajo, en comparación con la variable desempeño docente donde el 48.39% predomina el nivel medio, el 33.87% indican un nivel bajo, y un 17.74% señalan un nivel alto.

Tabla 3

Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020.

| Niveles | Mobiliario equipo | | Patrones de comportamiento | | Valores y creencias | | Suposiciones básicas | |
|---------|-------------------|--------|----------------------------|--------|---------------------|--------|----------------------|--------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Bajo | 16 | 25.81 | 10 | 16.13 | 9 | 14.52 | 8 | 12.90 |
| Medio | 26 | 41.94 | 39 | 62.90 | 37 | 59.68 | 35 | 56.45 |
| Alto | 20 | 32.26 | 13 | 20.97 | 16 | 25.81 | 19 | 30.65 |
| Total | 62 | 100.00 | 62 | 100.00 | 62 | 100.00 | 62 | 100.00 |

Fuente: En base al anexo 5

Interpretación:

La tabla 3, refleja que las cuatro dimensiones de la variable cultura organizacional presentan mayores porcentajes en los niveles medio y alto, encontrándose mayor índice de porcentaje en el nivel medio, en las dimensiones patrones de comportamiento 62.90%, valores y creencias 59.68%, suposiciones básicas 56.45% y mobiliario equipo con un 41.94%, respecto al nivel alto se encuentran las dimensiones mobiliario y equipo 32.26%, suposiciones básicas 30.65%, valores y creencias 25.81% y patrones de comportamiento 20.97%, en comparación con el nivel bajo donde la dimensión mobiliario equipo obtuvo el porcentaje mayor de 25.81% respecto de las demás dimensiones.

Tabla 4

Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané,

| Niveles | Dimensiones | | | | | | | |
|---------|--|--------|--|--------|--|--------|---|--------|
| | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | Participación en la gestión de la escuela articulada | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | |
| | F | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 15 | 24.19 | 14 | 22.58 | 12 | 19.35 | 13 | 20.97 |
| Medio | 34 | 54.84 | 27 | 43.55 | 34 | 54.84 | 26 | 41.94 |
| Alto | 13 | 20.97 | 21 | 33.87 | 16 | 25.81 | 23 | 37.10 |
| Total | 62 | 100.00 | 62 | 100.00 | 62 | 100.00 | 62 | 100.00 |

2020.

Fuente: En base al anexo 6

Interpretación:

La tabla 4, refleja las cuatro elementos de la variable cultura organizacional presentan mayores porcentajes en los niveles medio y alto, encontrándose mayor índice de porcentaje en el nivel medio, en las dimensiones preparación para el aprendizaje y participación en la gestión de la escuela en ambos casos representa un 54.84%, en las dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se obtuvo un 43.55%, y en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente un 41.94%, por otra parte en el nivel alto se presentó en las dimensiones desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un 37.10%, y en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un 33.87%, por otro lado, se encuentran datos en el nivel bajo en la dimensión preparación para el aprendizaje obteniendo un 24.19%, enseñanza para el aprendizaje un 22.58%, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente un 20.97% y en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada un 19.35% respectivamente.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogororov-Smirnov de las variables cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané - Puno 2020.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Resultados variable cultura organizacional | ,265 | 62 | ,000 |
| Resultados variable desempeño docente | ,252 | 62 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5, titulada Prueba de Normalidad de Kolmogororov-Smirnov, se empleó porque $n > 50$ con un nivel de significancia del 95%, se observa que las variables estudiadas tienen una significancia bilateral de 0,000, con un estadístico de 0,265 y 0,252 respectivamente con 62 grados de libertad, en ambos casos los datos muestran una distribución normal, utilizándose la prueba no paramétrica (Spearman).

Contrastación de la hipótesis general

Hi: Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Tabla 6

Relación entre las variables cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| | | | Variable cultura organizacional | Variable desempeño docente |
| Rho de | Variable cultura organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,453** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 62 | 62 |
| Spearman | Variable desempeño docente | Coeficiente de correlación | ,453** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 62 | 62 |

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

Fuente: aplicación de los anexos N° 5 y 6.

Interpretación:

Según la correlación entre las variables cultura organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020, utilizando la correlación de Spearman se indica en la tabla 6, que con una confianza del 95%, la correlación de las variables es positiva moderada, esto se valida cuando el Rho = 0.453 y sig. P = 0.000 < 0.01; Por tanto, la relación existente entre las variables estudiadas es directa. Ello significa que a medida que incrementa la cultura organizacional, también lo hace el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Tabla 7

Relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|--|----------------------------|---------------------------------|--|
| | | | Variable cultura organizacional | Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes |
| Rho de Spearman | Variable cultura organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,660** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 62 | 62 |
| | Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Coeficiente de correlación | ,660** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 62 | 62 |

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

Fuente: aplicación de los anexos N° 5 y 6.

Interpretación:

En la tabla 7, se visualiza que el Rho de Spearman es positiva moderada de 0.660 y sig. P =0.000 < 0.01; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H₁ Por lo tanto, se demuestra la relación directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Prueba de hipótesis 2

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Tabla 8

Relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

| Correlaciones | | | | | |
|----------------------|--|--|----------------------------|---------------------------------|--|
| | | Variable cultura organizacional | Coeficiente de correlación | Variable cultura organizacional | Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes |
| Rho de Spearman | Variable cultura organizacional | Variable cultura organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,532** |
| | | | <u>Sig. (bilateral)</u> | . | ,000 |
| | | | N | 62 | 62 |
| Rho de Spearman | Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Coeficiente de correlación | ,532** | 1,000 |
| | | | <u>Sig. (bilateral)</u> | ,000 | . |
| | | | N | 62 | 62 |

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

Fuente: aplicación de los anexos N° 5 y 6.

En la tabla 8, se visualiza que el Rho de Spearman es positiva moderada de 0.532 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H₁ Por lo tanto, se demuestra la relación directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Tabla 9

Relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------|---------------|---------------------------------------|---|
| | | | Variable cultura organizacional | Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad |
| | Variable | cultura | Coeficiente de | 1,000 |
| | | | correlación | ,643** |
| | | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| Rho de | | | N | 62 |
| | Dimensión | | Coeficiente de | ,643** |
| Spearman | | | correlación | 1,000 |
| | participación en la | gestión de la | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | escuela articulada a | la comunidad | N | 62 |

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

Fuente: aplicación de los anexos N° 5 y 6.

En la tabla 9, se visualiza que el Rho de Spearman es positiva moderada de 0.643 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H₁ Por lo tanto, se demuestra la relación directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Prueba de hipótesis específica 4

H₁: Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

Tabla 10

Relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---|----------------------------|---------------------------------|---|
| | | | Variable cultura organizacional | Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente |
| | Variable cultura organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,610** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 62 | 62 |
| Rho de Spearman | Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente | Coeficiente de correlación | ,610** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 62 | 62 |

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

Fuente: aplicación de los anexos N° 5 y 6.

En la tabla 10, se visualiza que el Rho de Spearman es positiva moderada de 0.610 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación H₁. Por lo tanto, se demuestra la relación directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.

V. DISCUSIÓN

En el estudio denominado cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané - Puno 2020. Los hallazgos señalan que existe una cultura organizacional de nivel medio con un 51.61%, y un desempeño docente que se ubica en el nivel medio con un 48.39%, asimismo existe una correlación Rho de Spearman positiva moderada de 0,453** y sig. $P = 0.000 < 0.01$; entre las variables cultura organizacional y la variable desempeño docente. Datos similares encontrados con Apaza, (2017) donde expusieron que hubo una moderada correlación entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral con un $(r = 0.566^{**})$. Así también coincidimos con Llumiluisa, (2020) donde refiere que existe correspondencia entre la cultura organizacional y el desempeño pedagógico con un coeficiente de Pearson de $R=0,714$ y una significancia de $0,009 < 0,05$ permitiendo aceptar la hipótesis alternativa de investigación que existe relación entre variables.

Asimismo Martínez, (2019) determinó la correlación de Pearson de 0,689** (Sig.= $0.000 < 0,01$) siendo alta, directa y significativa en las variables analizadas. Igualmente (Quiñonez Chumacero, 2020) determinó la correlación positiva de las variables Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los maestros. Hallazgos iguales con (Choque, 2019) donde determinó la asociación significativa de la gestión educativa y la cultura organizacional, siendo explicativa.

En cuanto a la relación de la variable cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se obtuvo un Rho de Spearman positiva moderada de 0.660 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; por cuanto, se acepta la hipótesis de investigación H_1 Por lo tanto, existente relación directa entre la variable y la dimensión mencionada, en la misma línea coincidimos con Witteke, (2020) donde demuestra la influencia de la cultura organizacional en la eficiencia de la gestión del conocimiento de los aprendizajes.

Respecto a la relación de la variable cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se tiene un Rho de Spearman positiva moderada de 0.532 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; por cuanto, se acepta la hipótesis de investigación H_1 entre la variable y la dimensión. Corroboramos con lo que plantea Barrios et al, (2020) donde muestran la asociación positiva de ($R > 0,5$) entre la variable clima organizacional en su dimensión de relacionamiento escuela-padres de familia con las dimensiones de mejora continua y colaboración y acompañamiento familiar respectivamente.

Y en la relación de la variable cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se alcanzó un Rho de Spearman positiva moderada de 0.643 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; resultados similares con (Loayza, 2017) donde determinó la asociación significativa ($p < 0,05$) y moderada ($r = 0,691$), entre adaptabilidad y la participación en la gestión de la escuela, asimismo Arce, (2019) determinó una asociación demostrativa entre las variables estudiadas logrando una correlación de $r_{xy} = 0,57$, estableciendo una correlación positiva moderada, igualmente la prueba de hipótesis lo ratifica $t_o = 3,679$ /es mayor que $t_c = 2.048$, determinándose la asociación significativa entre las variables. Y en cuanto a la asociación de la variable cultura organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se logró un Rho de Spearman positiva moderada de 0.610 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, estableciéndose la asociación directa entre la variable y la dimensión. Coincidimos con Galaz et al, (2019) donde refiere abogar por el desarrollo educativo de miradas socioeducativas reales comprensivas para el diseño de políticas integrales de desempeño docente.

Por consiguiente, se considera que el presente estudio cobra fortaleza por la aplicación práctica de las variables de estudio en el contexto educativo y que es de manejo diario en la praxis pedagógica del docente en el que hacer educativo, así mismo el grueso magisterio lo establece como mecanismo medulares de desarrollo educativo, se considera como limitación respecto a la

triangulación de la presente investigación donde solo nos limitamos a interpretar los resultados de manera cuantitativa dejando de lado el análisis cualitativo y por consiguiente la triangulación de ambos enfoques, que nos hubiera permitido abordar con mucha más integralidad la problemática que tienen los docentes, respecto a su desempeño docente como el de su institución de formación, capacitación, vocación, liderazgo y sobre todo el tema de dejar un legado educativo en los estudiantes. Sin embargo, se asume que los resultados son sustanciales porque nos permitió conocer que si existe cultura organizacional y cuanto se asocia con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané 2020.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación directa entre las variables cultura organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020, obteniendo una Rho de Spearman positiva moderada, de 0.453 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; Ello significa que a medida que incrementa la cultura organizacional, también lo hace el desempeño docente.
2. Existe correlación directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. Logrando un Rho de Spearman positiva moderada de 0.660 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.
3. Existe correlación directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. Teniendo un Rho de Spearman positiva moderada de 0.532 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
4. Existe correlación directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. Tenido un Rho de Spearman positiva moderada de 0.643 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.
5. Existe correlación directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020. Logrando un Rho de Spearman positiva moderada de 0.610 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** A los directivos de la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané que desarrollen e institucionalicen una cultura organizacional de mejora continua, como mecanismo de desarrollo al interior y cuanto se asocia con el buen desempeño docente y de esa manera contribuir en los aprendizajes de los escolares.
- 2.** A los maestros de la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané que reflexionen sobre su conducta profesional y práctica pedagógica diaria al interior de la institución tomando una actitud de cambio cualitativo e involucrándose en la construcción de una cultura organizacional dinámica que vaya en beneficio de toda la comunidad educativa.
- 3.** A los padres de familia de la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané que participen y se comprometan en la formación de sus hijos y en la reconstrucción de una cultura organizacional emprendedora que vaya en beneficio del buen desempeño docente y de esa manera optimizar los aprendizajes de los escolares.
- 4.** A los estudiantes valorar la formación que les brindan sus patriarcas y la institución educativa siendo críticos del desempeño docente de sus maestros en sus aprendizajes y aprendiendo a expresar sus sentimientos y opiniones contradictorias planteando alternativas de solución para mejorar sus aprendizajes que van en beneficio de la formación de su personalidad y carácter.
- 5.** A los maestros de las diferentes instituciones educativas secundarias que emerjan de su rutina pedagógica y de su zona de confort adaptándose a las nuevas tendencias globales del mundo educativo y así favorecer en el desarrollo integral de los escolares para mejorar sus competencias y capacidades intelectuales.

REFERENCIAS

- Aditomo, A., y Klieme, E. (2020). Forms of inquiry-based science instruction and their relations with learning outcomes: evidence from high and low-performing education systems. *International Journal of Science Education*, 42(4), 504–525. <https://doi.org/doi: 10.1080/09500693.2020.1716093>
- Allaire, Y., y F. (1984). *Theories of organizational culture organization studies*.
- Apaza Apaza, R. L. (2017). Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Colegio Unión. Lurigancho, 2016 [Universidad Peruana Unión]. In *Universidad Peruana Unión*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1139>
- Arce Villanes, L. M. (2019). Cultura organizacional y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Integrada César Vallejo de Yanacancha, Pasco 2017 [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. In *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN “Enrique Guzmán y Valle”*. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2491/TD CE 1943 S1 - Salazar Llerena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barboza Montes, W. . (2018). Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Barrios Barrios, Y., Alcalá Narváez, M., Carrillo Landazabal, M.S. y Vargas, L. E. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(0), 138–163.
- Cabero Almenara, J., Llorente Cejudo, M. del C., y Morales Lozano, J. A. (2017). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261. <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/17206>
- Carlos Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y*

- Representaciones*, 4(2), 285–321. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Castillo Miranda, S. del R., Castro Williamson, G., y Hidalgo Standen, C. (2017). La Evaluación del Desempeño Docente desde la perspectiva de profesores de educación rural. *Educación y Educadores*, 20(3), 364–381. <https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.3.2>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: a dinamica do suceso das organizacoes*. (E. C. Ed. (ed.)).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (McGraw-Hill/Interamericana Ed. (ed.)).
- Choque Copari, R. (2019). *Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso “San Carlos” de Puno* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3802>
- Condori De La Cruz, E. (2018). Cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Cruzado Oran, C. G. (2020). Cultura organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa el Salvador-2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Cunha, R., y C. (2002). Does privatization affect corporate and employee wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 21-49.
- Dávila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración* (McGraw-Hill Ed. (ed.)).
- De la Cruz, A. (1999). Cultura organizacional y gerencia del futuro. *Revista de La Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 43–45.
- Díaz Cano, F. (2019). La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El*

- Desarrollo Educativo*, 9(18), 423–455. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.431>
- Galaz Ruiz, A., Jiménez Vásquez, M.S. y Díaz Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles Educativos*, 41(163), 177–199. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- García, C. (2006). *Una aproximación al concepto de cultura organizacional*.
- González Lima, W., Bastidas Jurado, C., Figueroa Chaves, H., Zambrano Guerrero, C., y Matabanchoy Tulcan, S. (2018). *Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional*. *Universidad y Salud*. 20(2), 200–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.182002-123>
- Gonzalez, S. y Henao, H. (2009). *Diagnóstico de la cultura organizacional en la empresa Cointelco*.
- Harrison, R. (1972). *Understanding your organizations charter*. *Harvard Business*,.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (McGrawHill (ed.); Cuarta).
- Humt, J. (1991). *Leadership: A New Synthesis Thousand Oaks*. California (Sage Ed.).
- Ipinazar, A., Zarrabeitia, E., Rio Belver, R.M., y Martínez de Alegría, I. (2021). Organizational culture transformation model: Towards a high performance organization. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), 25. <https://doi.org/10.3926/jiem.3288>
- Kerlinger, F.N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento Métodos de investigación en ciencias sociales* (S. A. de C. V. McGraw-Hill/Interamericana, Editores (ed.); Cuarta).
- Kú Hernández, O.E., y Pool Cibrián, W. J. (2017). Evaluación del desempeño docente en Yucatán: un análisis a partir de las características de los docentes. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 105–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.007>
- Llumiluisa Dumas, G. R. (2020). *Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020*. Universidad César Vallejo.

- Loayza Solier, Y. L. (2017). Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Marcone Trigo, R. (2001). *Cultura organizacional en unidades escolares: Aspectos diferenciadores*. Universidad de Ovideo.
- Martín del Buey, F. (1997). Modelos implícitos en la reforma educativa. *Revista Magister.*, 15, 90–97.
- Martín, J. (2002). *Organizational culture: Mapping the terrain*.
- Martínez Chairez, G.I., Guevara Araiza, A., y Valles Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Martínez, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas Colombianas. Reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Administración., Cuadernos. Colombia*, 23(40), 163-190.
- Martínez Negrete, G. M. (2019). *Cultura organizacional y desempeño docente en la unidad educativa “19 de agosto” Cone - Ecuador, 2018 TESIS*. Universidad César Vallejo.
- Mendoza Velazco, D.J., Cejas Martínez, M. F., Navarro Cejas, M., Flores Hinostraza, E.M., y Castillo Pinos, K. M. (2021). La eficacia pedagógica en la cultura organizativa escolar y la comunidad profesional de aprendizaje. *Uniciencia*, 35(2), 1–18. <https://doi.org/10.15359/ru.35-2.11>
- Menguzzato, M., y Renau, J. (1991). *Dirección estratégica de la empresa* (A. E. Ed. (ed.)).
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente. Un buen maestro cambia tu vida*.
- MINEDU. (2018). Ley de reforma magisterial N° 29944. In *Reglamento de la Ley de reforma magisterial D.S.N° 004-2013-ED*. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Nieto Diego, W. J. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño*

- docente en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas la Unión 2018*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- O' Reilly, C. A., et al. (1991). People and organizational culture: A profile comparisons approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 487-516.
- OREALC/UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Chile*.
- Peña González, A. M. (2002). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente, de los centros educativos privados del distrito N°11-02 de Puerto Plata*. <http://www.oei.es>
- Pérez, J. P., Jazmín, S., San, B., De, B., Ramírez, C., & López, V. E. (2021). *Escala para medir tipos de cultura organizacional: construcción y propiedades psicométricas*. 66(3), 1–29.
- Ponce, M. Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*.
- Quiñonez Chumacero, S. M. (2020). Cultura Organizacional y desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Quintana, J. (2000). *Cultura empresarial. Revista vitral*.
- Reynaldos Grandón, K. (2020). Cambio y Liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. *Rev. Med. Chile*, 148, 1375–1377.
- Román, M., y Murillo, J. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(1), 1–6.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una RED de Colegios particulares de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Romero Gutierrez, S. E. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla - Callao*. Universidad San

Ignacio de Loyola.

Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*. (S. F. J. B. Ed. (ed.)).

Schneider, B., y Barbera, K. M. (2014). *Introduction: The oxford handbook of organizational climate and culture*. En B. Schneider, y K.M. Barbera (Eds), *The Oxford handbook of organizational climate and culture* (B. (Eds.) (ed.)).

Ticona Condori, P. R. (2018). Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.

Valdés, V. H. (2000). "En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores." *Ponencia Presentada En El Encuentro Iberoamericano Sobre Evaluación Del Desempeño Docente*. OEI, México. <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

Vergara Romero, A., Márquez Sánchez, F., Sorhegui Ortega, R., y Olalla Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 93, 297–307.

Vesga Rodríguez, J.J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M.C., Jaramillo, J.A., Quiroz González, E., Castaño González, E.J., Andrade Jaramillo, V., y Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52–61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Witteke, T. (2020). Cultura organizacional como factor crítico en la gestión del conocimiento: reflexiones en base al caso de una empresa industrial pública en Uruguay. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(3), 168–201. <http://www.elsevier.com/locate/scp>

ANEXO N°01 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medida |
|-----------------------------------|--|---|--------------------------------|--|---|
| V 1 Cultura organizacional | Marcone, (2001) lo define como “un modelo de creencias y valores fundamentales, que ubican, dan sentido conexión a las energías grupales, estableciendo las situaciones primordiales para la emergencia del compromiso grupal en post de objetivos educativos. | Es el espacio donde se evidencia el tipo de relaciones al interior que existe de un institución u organización. | 1. Mobiliario equipo | 1.1. La institución educativa cuenta con la tecnología necesaria. 1.2. La institución educativa sus ambientes e instalaciones son los adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje. 1.3. Los servicios académicos que se brinda en la institución son los pertinentes. | Totalmente de acuerdo=3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=2 Totalmente en desacuerdo=1 |
| | | | 2. Patrones de comportamiento | 2.1. Las tareas son asumidas con responsabilidades por los docentes. 2.2. Se da comunicación interna para el proceso de trabajo pedagógico. 2.3. Se da cumplimiento a los instrumentos de gestión. 2.4. Opinan y emiten juicios positivos para el buen clima. | |
| | | | 3. Valores y creencias | 3.1. Existe un ambiente cordial de respeto y colaboración entre docentes y directivos. 3.2. La comunicación es asertiva y directa en beneficio de la institución. 3.3. Expresas con facilidad tu malestar frente a la apatía y deficiencias en la dirección de la institución. 3.4. Existe una filosofía al servicio educativo al interior de la institución. | |
| | | | 4. Suposiciones básicas | 4.1. Te sientes satisfecho con lo que realizas en tu institución. 4.2. Percibes que tu desarrollo profesional es satisfactorio. 4.3. Al interior de la institución, las relaciones humanas son satisfactorias. 4.4. Te involucras de manera participativa en el desarrollo de tu institución. | |
| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medida |
| | | Constituye un acuerdo técnico | Dominio I: Preparación para | 1. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el | Inicio |

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|--|--|--|
| <p>V2.</p> <p>Desempeño Docente</p> | <p>Ponce, (2005) señala que el “desempeño profesional docente es la acción del maestro de acuerdo a sus capacidades didácticas para poder establecer, formar, y analizar el mecanismo de aprendizaje de los estudiantes, por lo cual se debe requerir el manejo de trabajos y responsabilidad es determinadas para el puesto de maestro”.</p> | <p>y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país.</p> | <p>el aprendizaje de los estudiantes</p> | <p>área curricular que enseña.</p> <ol style="list-style-type: none"> Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | <p>1-30</p> <p>Proceso</p> <p>31-50</p> <p>Logro previsto</p> <p>51-60</p> |
| | | <p>Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> | <ol style="list-style-type: none"> Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | | |
| | | <p>Dominio III: Participación en la gestión de la</p> | <ol style="list-style-type: none"> Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | escuela articulada. | <ol style="list-style-type: none"> 2. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. 3. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 4. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | |
| | | | <p>Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. 2. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. 3. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. 4. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | |

ANEXO N° 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PREGUNTAS | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES | DIMENSIONES E INDICADORES | ESCALA | MÉTODOS |
|--|--|---|---|--|---|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020? • ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020? | <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>¿Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020?</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>¿Existe relación directa entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020?</p> <p>¿Existe relación directa entre la cultura organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020?</p> <p>¿Existe relación directa entre la cultura organizacional</p> | <p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Establecer la relación de la cultura organizacional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.</p> <p>Establecer la relación de la cultura organizacional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno</p> | <p>Variable X:</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mobiliario equipo 2. Patrones de comportamiento 3. Valores y creencias 4. Suposiciones básicas <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño docente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 2. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 3. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada. 4. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | <p>Variable X:</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mobiliario equipo 2. Patrones de comportamiento 3. Valores y creencias 4. Suposiciones básicas <p>Indicadores (1,2,3,4)</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño docente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 3. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada. <p>Indicadores (1,2,3,4,5,6,7,8)</p> <p>Indicadores (1,2,3,4)</p> | <p>Totalmente de acuerdo=3</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo=2</p> <p>Totalmente en desacuerdo=1</p> <p>Inicio</p> <p>1-30</p> <p>Proceso</p> <p>31-50</p> <p>Logro previsto</p> <p>51-60</p> | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>O1 = cultura organizacional (V X)</p> <p>O2 = desempeño docente (V Y)</p> <p>M = Muestra.</p> <p>r = Relación entre las dos variables</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El método de investigación es hipotético, deductivo</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020? • ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020? | <p>y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020?</p> <p>¿Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020?</p> | <p>2020.</p> <p>Establecer la relación de la cultura organizacional con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.</p> <p>Establecer la relación de la cultura organizacional con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020.</p> | | <p>4. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> <p>Indicadores (1,2,3,4)</p> | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

**ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
(EXPERTO 01)**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Mobiliario y Equipo | | | | | | | |
| 1 | La institución educativa cuenta con la tecnología necesaria. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución educativa sus ambientes e instalaciones son los adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 3 | Los servicios académicos que se brinda en la institución son los pertinentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Patrones de comportamiento | | | | | | | |
| 4 | Las tareas son asumidas con responsabilidades por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 5 | Se da comunicación interna para el proceso de trabajo pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 6 | Se da cumplimiento a los instrumentos de gestión. | X | | X | | X | | |
| 7 | Opinan y emiten juicios positivos para el buen clima. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Valores y creencias | | | | | | | |
| 8 | Existe un ambiente cordial de respeto y colaboración entre docentes y directivos. | X | | X | | X | | |
| 9 | La comunicación es asertiva y directa en beneficio de la institución. | X | | X | | X | | |
| 10 | Expresas con facilidad tu malestar frente a la apatía y deficiencias en la dirección de la institución. | X | | X | | X | | |
| 11 | Existe una filosofía al servicio educativo al interior de la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Suposiciones básicas | | | | | | | |
| 12 | Te sientes satisfecho con lo que realizas en tu institución. | X | | X | | X | | |
| 13 | Percibes que tu desarrollo profesional es satisfactorio. | X | | X | | X | | |
| 14 | Al interior de la institución, la relación humana es satisfactorio. | X | | X | | X | | |
| 15 | Te involucras de manera participa en el desarrollo de tu institución. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Carola Clauda Calvo Gastañaduy DNI: 17893640

Código Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X> **Especialidad del validador: Educación**

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

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

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

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

Trujillo, 21 de enero de 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | | |
| 1 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | X | | X | | X | | |
| 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. | X | | X | | X | | |
| 2 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | X | | X | | X | | |
| 3 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | X | | X | | X | | |
| 4 | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | X | | X | | X | | |
| 5 | Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 6 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 7 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | X | | X | | X | | |
| 8 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 2 | Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 3 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | X | | X | | X | | |
| 4 | Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 2 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | X | | X | | X | | |
| 3 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. | X | | X | | X | | |
| 4 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Carola Clauda Calvo Gastañaduy DNI: 17893640

Código Orcid:  <https://orcid.org/0000-0002-0599-461X> Especialidad del validador: Educación

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

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

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

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

Trujillo, 21 de enero de 2021.



Firma del Experto Informante.

**ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
(EXPERTO 02)**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Mobiliario y Equipo | | | | | | | |
| 1 | La institución educativa cuenta con la tecnología necesaria. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución educativa sus ambientes e instalaciones son los adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 3 | Los servicios académicos que se brinda en la institución son los pertinentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Patrones de comportamiento | | | | | | | |
| 4 | Las tareas son asumidas con responsabilidades por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 5 | Se da comunicación interna para el proceso de trabajo pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 6 | Se da cumplimiento a los instrumentos de gestión. | X | | X | | X | | |
| 7 | Opinan y emiten juicios positivos para el buen clima. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Valores y creencias | | | | | | | |
| 8 | Existe un ambiente cordial de respeto y colaboración entre docentes y directivos. | X | | X | | X | | |
| 9 | La comunicación es asertiva y directa en beneficio de la institución. | X | | X | | X | | |
| 10 | Expresas con facilidad tu malestar frente a la apatía y deficiencias en la dirección de la institución. | X | | X | | X | | |
| 11 | Existe una filosofía al servicio educativo al interior de la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Suposiciones básicas | | | | | | | |
| 12 | Te sientes satisfecho con lo que realizas en tu institución. | X | | X | | X | | |
| 13 | Percibes que tu desarrollo profesional es satisfactorio. | X | | X | | X | | |
| 14 | Al interior de la institución, la relación humana es satisfactorio. | X | | X | | X | | |
| 15 | Te involucras de manera participa en el desarrollo de tu institución. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Cecilia Eugenia Mendoza Alva

ORCID: 000-0002 – 3640 - 2779

Especialidad del validador: Docente de educación Primaria e Investigación

Diciembre 28 de 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.

ORCID: 000-0002 – 3640 - 2779

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | X | | X | | X | | |
| 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. | X | | X | | X | | |
| 2 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | X | | X | | X | | |
| 3 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | X | | X | | X | | |
| 4 | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | X | | X | | X | | |
| 5 | Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 6 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 7 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | X | | X | | X | | |
| 8 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 2 | Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 3 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | X | | X | | X | | |
| 4 | Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 2 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | X | | X | | X | | |
| 3 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 4 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | X | | X | | X | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|--|

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Cecilia Eugenia Mendoza Alva

ORCID: 000-0002 – 3640 - 2779

Especialidad del validador: Docente de educación Primaria e Investigación

Diciembre 28 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

ORCID: 000-0002 – 3640 - 2779

**ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
(EXPERTO 03)**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Mobiliario y Equipo | | | | | | | |
| 1 | La institución educativa cuenta con la tecnología necesaria. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución educativa sus ambientes e instalaciones son los adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 3 | Los servicios académicos que se brinda en la institución son los pertinentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Patrones de comportamiento | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Las tareas son asumidas con responsabilidades por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 5 | Se da comunicación interna para el proceso de trabajo pedagógico. | X | | X | | X | | |
| 6 | Se da cumplimiento a los instrumentos de gestión. | X | | X | | X | | |
| 7 | Opinan y emiten juicios positivos para el buen clima. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Valores y creencias | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Existe un ambiente cordial de respeto y colaboración entre docentes y directivos. | X | | X | | X | | |
| 9 | La comunicación es asertiva y directa en beneficio de la institución. | X | | X | | X | | |
| 10 | Expresas con facilidad tu malestar frente a la apatía y deficiencias en la dirección de la institución. | X | | X | | X | | |
| 11 | Existe una filosofía al servicio educativo al interior de la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Suposiciones básicas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | Te sientes satisfecho con lo que realizas en tu institución. | X | | X | | X | | |
| 13 | Percibes que tu desarrollo profesional es satisfactorio. | X | | X | | X | | |
| 14 | Al interior de la institución, la relación humana es satisfactorio. | X | | X | | X | | |
| 15 | Te involucras de manera participa en el desarrollo de tu institución. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable y está contextualizado

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

Apellidos y nombres del juez validador: ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6355-413X>

Especialidad del validador: Lic. En Educación Física

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

Diciembre 28 de 2020



Firmado digitalmente por FLORES
ALCIDES PAREDES FLORES
Módulo: Sign. el autor del documento
Fecha: 11.12.2021 18:17:30 -05:00

Dr. Alcides Flores Paredes
Docente Investigador por el CONCYTEC
Código Renacyt: P0031163

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6355-413X>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | | |
| 1 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | X | | X | | X | | |
| 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | X | | X | | X | | |
| 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. | X | | X | | X | | |
| 2 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | X | | X | | X | | |
| 3 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | X | | X | | X | | |
| 4 | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | X | | X | | X | | |
| 5 | Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 6 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 7 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | X | | X | | X | | |
| 8 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 2 | Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 3 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | X | | X | | X | | |
| 4 | Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | X | | X | | X | | |
| 2 | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | X | | X | | X | | |
| 3 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. | X | | X | | X | | |
| 4 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable y está contextualizado

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

Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6355-413X>

Diciembre 28 de 2020

Especialidad del validador: Lic. En Educación Física

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



UNA
PUNO

Firmado digitalmente por FLORES
PAREDES Alcides FAU 20145496170
Soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.02.2021 19:19:28 -05:00

Dr. Alcides Flores Paredes
Docente Investigador por el CONCYTEC
Código Renacyt: P0031163

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6355-413X>

ANEXO N° 04

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

| VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|---|---|----------------------------|---|---|---|---------------------|---|----|----|----------------------|----|----|----|-------|
| MUESTRA PILOTO DEL PRIMER INSTRUMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | MOBILIARIO EQUIPO | | | PATRONES DE COMPORTAMIENTO | | | | VALORES Y CREENCIAS | | | | SUPOSICIONES BASICAS | | | | TOTAL |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 26 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 26 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 26 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 29 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| 7 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 30 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 23 |
| 9 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 23 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 25 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 28 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 33 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 35 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 40 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 40 |

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach Variable Cultura organizacional en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané - Puno 2020, analizado en el paquete estadístico SPSS versión 25.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,700 | ,706 | 15 |

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 | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|--|---|--|----------------------------------|---|
| 1.La institución educativa cuenta con la tecnología necesaria. | 27,93 | 24,495 | ,632 | . | ,644 |
| 2. La institución educativa sus ambientes e instalaciones son los adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje | 27,80 | 26,029 | ,443 | . | ,669 |
| 3.Los servicios académicos que se brinda en la institución son los pertinentes. | 27,87 | 24,552 | ,670 | . | ,642 |

| | | | | | |
|---|-------|--------|-------|---|------|
| 4. Las tareas son asumidas con responsabilidades por los docentes. | 27,93 | 27,781 | ,224 | . | ,695 |
| 5. Se da comunicación interna para el proceso de trabajo pedagógico. | 28,00 | 26,000 | ,412 | . | ,672 |
| 6. Se da cumplimiento a los instrumentos de gestión. | 28,27 | 30,352 | -,058 | . | ,726 |
| 7. Opinan y emiten juicios positivos para el buen clima. | 27,93 | 24,781 | ,594 | . | ,649 |
| 8. Existe un ambiente cordial de respeto y colaboración entre docentes y directivos. | 27,87 | 24,267 | ,626 | . | ,643 |
| 9. La comunicación es asertiva y directa en beneficio de la institución. | 27,93 | 28,352 | ,159 | . | ,703 |
| 10. Expresas con facilidad tu malestar frente a la apatía y deficiencias en la dirección de la institución. | 28,07 | 33,781 | -,388 | . | ,767 |
| 11. Existe una filosofía al servicio educativo al interior de la institución. | 27,93 | 28,638 | ,126 | . | ,707 |
| 12. Te sientes satisfecho con lo que realizas en tu institución | 27,87 | 24,695 | ,650 | . | ,644 |
| 13. Percibes que tu desarrollo profesional es satisfactorio. | 27,93 | 24,924 | ,576 | . | ,651 |
| 14. Al interior de la institución, la relación humana es satisfactorio. | 28,00 | 32,000 | -,237 | . | ,743 |
| 15. Te involucras de manera participa en el desarrollo de tu institución. | 27,73 | 26,352 | ,445 | . | ,670 |

| VARIABLE 02: DESEMPEÑO DOCENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|---|---|---|----|----|----|--|----|----|----|---|----|----|----|-------|
| MUESTRA PILOTO DEL SEGUNDO INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA | | | | DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | | | | TOTAL |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 33 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 29 |
| 6 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 33 |
| 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| 8 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 37 |
| 9 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 46 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 46 |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 51 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 49 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 51 |
| 14 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach Variable Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané - Puno 2020, analizado en el paquete estadístico SPSS versión 25.

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|----------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| ,912 | ,906 | 20 |

Se concluye que el instrumento es fiable y su aplicación es factible por el alfa de Cronbach de 0,912 ubicándose en la escala alta

| 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 | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | 39,27 | 90,495 | ,098 | . | ,916 |
| 2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | 39,27 | 79,781 | ,808 | . | ,901 |

| | | | | | |
|--|-------|--------|-------|---|------|
| 3.Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados | 39,40 | 91,971 | -,038 | . | ,920 |
| 4.Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | 39,33 | 84,952 | ,461 | . | ,910 |
| 5.Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. | 39,27 | 82,210 | ,629 | . | ,906 |
| 6.Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | 39,40 | 85,114 | ,488 | . | ,909 |
| 7.Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | 39,47 | 84,838 | ,479 | . | ,910 |
| 8.Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | 39,13 | 79,552 | ,758 | . | ,902 |
| 9.Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. | 39,00 | 81,286 | ,679 | . | ,905 |
| 10.Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. | 39,20 | 79,457 | ,794 | . | ,902 |
| 11.Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | 39,13 | 79,552 | ,758 | . | ,902 |

| | | | | | |
|---|-------|--------|-------|---|------|
| 12.Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | 39,27 | 78,781 | ,884 | . | ,899 |
| 13.Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | 39,20 | 78,743 | ,846 | . | ,900 |
| 14.Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | 39,40 | 99,543 | -,516 | . | ,932 |
| 15.Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | 39,33 | 80,095 | ,737 | . | ,903 |
| 16.Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | 39,20 | 78,600 | ,856 | . | ,900 |
| 17.Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | 39,20 | 78,743 | ,846 | . | ,900 |
| 18.Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | 39,47 | 86,981 | ,319 | . | ,913 |
| 19.Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. | 39,33 | 80,810 | ,778 | . | ,903 |
| 20.Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | 39,07 | 85,924 | ,424 | . | ,911 |

ANEXO N° 05

CUESTIONARIO PARA ESTABLECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CÉSAR VALLEJO DE HUANCANÉ - PUNO 2020.

1. La institución educativa cuenta con la tecnología necesaria.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

2. La institución educativa sus ambientes e instalaciones son los adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

3. Los servicios académicos que se brinda en la institución son los pertinentes.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

4. Las tareas son asumidas con responsabilidades por los docentes.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

5. Se da comunicación interna para el proceso de trabajo pedagógico.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

6. Se da cumplimiento a los instrumentos de gestión.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

7. Opinan y emiten juicios positivos para el buen clima.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

8. Existe un ambiente cordial de respeto y colaboración entre docentes y directivos.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

9. La comunicación es asertiva y directa en beneficio de la institución.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

10. Expresas con facilidad tu malestar frente a la apatía y deficiencias en la dirección de la institución.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

11. Existe una filosofía al servicio educativo al interior de la institución.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

12. Te sientes satisfecho con lo que realizas en tu institución.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

13. Percibes que tu desarrollo profesional es satisfactorio.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

14. Al interior de la institución, las relaciones humanas son satisfactorias.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

15. Te involucras de manera participativa en el desarrollo de tu institución.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - c) Totalmente en desacuerdo

ANEXO N°06 FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Ficha Técnica 01: Instrumento para medir la cultura organizacional

1. Nombre:

Cuestionario para la evaluación de la cultura organizacional

2. Autor:

Suca Trujillo, Maribel Katty

3. Objetivo:

Evaluar el nivel de cultura organizacional en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, Puno 2020.

4. Normas:

- Es medular que el docente, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda trabajar con información real.
- Tener en cuenta el tiempo destinado para el llenado en cada uno de los cuestionarios.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 62 docentes de Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, Puno 2020.

6. Unidad de análisis:

Docentes que laboran en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, Puno 2020.

7. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario consta de 15 ítems, las mismas que responden a cuatro dimensiones, y su escala es de uno, dos y tres puntos por cada ítem.
- Los docentes deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones presentadas para el desarrollo del instrumento de evaluación.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de unos 30 minutos y los materiales a emplearse son un celular.

8. Estructura

El cuestionario de la variable 1 cultura organizacional, está estructurado bajo la escala Likert, en el cual se le presenta tres alternativas de respuesta de totalmente de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, a las cuales se les asigna un valor de 1-3, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: cuatro dimensiones: mobiliario y equipo con 3 ítems, patrones de comportamiento con 4 ítems, valores y creencias con 4 ítems y suposiciones básicas con 4 ítems, haciendo un total de 15 ítems.

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable: cultura organizacional

| Intervalo | Nivel |
|-----------|-------|
| 1 – 15 | Bajo |
| 16 – 30 | Medio |
| 31 – 45 | Alto |

9.2. Escala específica (por dimensión):

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|---------------------|-----------|-------|
| Mobiliario y equipo | 1 – 3 | Bajo |
| | 4 – 6 | Medio |
| | 7 – 9 | Alto |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|----------------------------|-----------|-------|
| Patrones de comportamiento | 1 – 4 | Bajo |
| | 5 - 8 | Medio |
| | 9 – 12 | Alto |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|----------------------------|------------------|--------------|
| Valores y creencias | 1 – 4 | Bajo |
| | 5 – 8 | Medio |
| | 9 – 12 | Alto |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|-----------------------------|------------------|--------------|
| Suposiciones básicas | 1 - 4 | Bajo |
| | 5 - 8 | Medio |
| | 9 - 12 | Alto |

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| Totalmente de acuerdo | = | 3 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | = | 2 |
| Totalmente en desacuerdo | = | 1 |

10. Validación y confiabilidad:

La validez del cuestionario se determinó por juicio de 3 expertos conocedores del tema de investigación, resultando pertinente y relevante con la variable y las dimensiones respectivas que se midieron. Los 3 expertos son: Dra. Carola Clauda Calvo Gastañaduy, Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva y el Dr. Alcides Flores Paredes quienes establecieron su validez y coincidieron en que cadauno de los ítems fueron pertinentes para su aplicación respectiva.

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad de los instrumentos, que se les sometió a una prueba piloto de 15 participantes, siendo el resultado de Alfa de Cronbach de 0,70 siendo aceptable para su aplicación respectiva.

ANEXO N° 06
FICHA DE EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
2020.

1. **Inicio:** Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la Institución Educativa y la intervención de otras instituciones.
1 a 30 puntos
2. **Proceso:** Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.
31 a 50 puntos
3. **Logro Previsto:** Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela.
51 a 60 puntos.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

| COMPETENCIAS | N° | INDICADORES DE DESEMPEÑO | VALORACIÓN | | | FUENTE DE VERIFICACIÓN |
|--|----|---|------------|---|---|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | |
| Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. | 1 | Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | | | | -Planificación curricular -Sesiones de clase -Ficha de monitoreo |
| | 2 | Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | -Certificados de capacitaciones. -Planificación que refleje la capacitación recibida (últimos 5 años) -Ficha de monitoreo |
| Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. | 3 | Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | -Planificación curricular diversificada anual. -Unidades didácticas. -Cartel de capacidades. -Ficha de monitoreo |
| | 4 | Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | | -Sesión de aprendizaje (que evidencie procesos cognitivos y desarrollen los aprendizajes previstos). -Aplicación de la metodología participativa -Ficha de monitoreo |

| PUNTAJE PARCIAL: | | | | | |
|---|----|--|--|--|--|
| Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. | 5 | Resuelve conflictos endiálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos. | | | -Planificación curricular diversificada anual. -Unidades didácticas. -Cartel de capacidades. -Ficha de monitores. |
| | 6 | Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | -Sesión de aprendizaje. -Aplicación de la metodología participativa -Ficha de monitoreo. |
| Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos. | 7 | Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | -Indicadores que demuestren la planificación de los criterios de evaluación. -Evaluación de la actitud frente al área. -Lista de cotejo. |
| | 8 | Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | | | -Sesiones de aprendizaje -Aplicación de la metodología participativa -Ficha de monitoreo |
| | 9 | Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje. | | | -Aplicación de las Tics en las sesiones de clase. -Hace uso de programas /software educativos en el desarrollo de su programación. -Ficha de control del aula de innovación y/ CRT |
| Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y | 10 | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | -Instrumentos de Evaluación coherente a los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. -Matriz de evaluación |
| | 11 | Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | -Consolidado de resultados y estadística interpretando los |

| | | | | | |
|---|----|--|--|--|--|
| contextos culturales. | | | | | resultados. -Registro de evaluación. |
| | 12 | Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | | | Fichas de autoevaluación, evaluación y heteroevaluación |
| PUNTAJE PARCIAL: | | | | | |
| Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | | | |
| Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad. | 13 | -Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | | | -Acta de reuniones -Fotos del trabajo en equipo en comisiones e informes de las comisiones. |
| | 14 | Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | | | -Presentación de proyectos. -Informe documentado (avance y resultados de los productos obtenidos) |
| Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados | 15 | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | -Ejecución y participación de escuela de padres (informe de la comisión). -Participación activa en ferias y actividades culturales (informe de la comisión) |
| | 16 | Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | -Uso de los recursos de la comunidad, evidenciándolo en su planificación en unidades, proyectos y sesiones de clase. |
| PUNTAJE PARCIAL: | | | | | |
| Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | | | | |
| Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y | 17 | Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | -Presenta proyectos de mejora -Informe documentado del avance. -Resultados de los productos obtenidos. |
| | | Participa en la generación de políticas educativas de nivel | | | -Representa a su IIEE. En eventos, |

| | | | | | |
|--|----|---|--|--|---|
| responsabilidad profesional. | 18 | local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | como de líderes, congresos y otros. |
| Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | 19 | Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. | | | -Asiste puntualmente a la IIEE. -Promueve las normas de convivencia suscribe actas de Conciliación -Participación en la aplicación de la normatividad vigente en la resolución de conflictos buscando la mejora de la escuela (Acta de CONEI y Conciliación) |
| | 20 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | -Disertación en las fechas cívicas(informe de la comisión) -Actas de reuniones las diferentes tomas de decisiones buscando el bienestar de los estudiantes. |
| PUNTAJE PARCIAL: | | | | | |
| RESULTADO GENERAL: | | | | | |

Puntaje Final: X+ Y+Z+W= En números:En letras:

Dominio 1: X

Dominio 2: Y

Dominio 3: Z

Dominio 4: W

Firma del Docente Evaluado
DNI: _____

Firma del Evaluador
DNI: _____

Dirección

Ficha Técnica 02: Instrumento para medir el desempeño docente

11. Nombre:

Cuestionario para la evaluación del desempeño docente

12. Autor:

Suca Trujillo, Maribel Katty

13. Objetivo:

Evaluar el nivel del desempeño docente en Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, Puno 2020.

14. Normas:

- Es clave que el docente, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda trabajar con información real.
- Tener en cuenta el tiempo destinado para el llenado en cada uno de los cuestionarios.

15. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 62 docentes de Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, Puno 2020.

16. Unidad de análisis:

Docentes que laboran en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, Puno 2020.

17. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario consta de 20 ítems, las mismas que responden a cuatro dimensiones, y su escala es de uno, dos y tres puntos por cada ítem.
- Los docentes deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones presentadas para el desarrollo del instrumento de evaluación.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario será aproximadamente de unos 30 minutos y los materiales a emplearse son un celular.

18. Estructura

El cuestionario de la variable 2 Desempeño docente, está estructurado bajo la escala Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta de nunca, a veces y siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-3, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 4 ítems, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 8 ítems, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 4 ítems y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 4 ítems, haciendo un total de 20 ítems.

19. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable: desempeño docente

| Intervalo | Nivel |
|-----------|-------|
| 1 – 30 | Bajo |
| 31 – 50 | Medio |
| 51 - 60 | Alto |

9.2. Escala específica (por dimensión):

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|--|-----------|-------|
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 1 – 4 | Bajo |
| | 5 – 8 | Medio |
| | 9 – 12 | Alto |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|--|-----------|-------|
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 1 – 8 | Bajo |
| | 9 - 16 | Medio |
| | 17 – 24 | Alto |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|--|------------------|--------------|
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | 1 – 4 | Bajo |
| | 5 – 8 | Medio |
| | 9 – 12 | Alto |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|--|------------------|--------------|
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | 1 - 4 | Bajo |
| | 5 - 8 | Medio |
| | 9 - 12 | Alto |

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre = 3

A veces = 2

Nunca = 1

20. Validación y confiabilidad:

La validez del cuestionario se determinó por parte del juicio de 3 expertos conocedores del tema de investigación, resultando pertinente y relevante con la variable y las dimensiones respectivas que se midieron. Los 3 expertos son: Dra. Carola Clauda Calvo Gastañaduy, Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva y el Dr. Alcides Flores Paredes quienes establecieron su validez y coincidieron en que cada uno de los ítems fueron pertinentes para su aplicación respectiva.

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad de los instrumentos, que se les sometió a una prueba piloto de 15 participantes, siendo el resultado de Alfa de Cronbach de 0,912 siendo alta para su aplicación.

ANEXO N°07 BASE DE DATOS

a) Base de datos y puntuación de la variable cultura organizacional por nivel

| VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------|---|---|------|-------|----------------------------|---|---|---|------|-------|---------------------|---|----|----|------|-------|----------------------|----|----|----|------------|-------|-------|
| N° | ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SUMA TOTAL | | |
| | MOBILIARIO EQUIPO | | | | | PATRONES DE COMPORTAMIENTO | | | | | | VALORES Y CREENCIAS | | | | | | SUPOSICIONES BASICAS | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | SUMA | NIVEL | 4 | 5 | 6 | 7 | SUMA | NIVEL | 8 | 9 | 10 | 11 | SUMA | NIVEL | 12 | 13 | 14 | 15 | | SUMA | NIVEL |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 26 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 15 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 15 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 24 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | ALTO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 29 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 27 |
| 7 | 1 | 3 | 3 | 7 | ALTO | 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 30 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 23 |
| 9 | 1 | 3 | 1 | 5 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 23 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | MEDIO | 24 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | MEDIO | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | MEDIO | 26 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | ALTO | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | MEDIO | 31 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 35 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | MEDIO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 38 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | MEDIO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 39 |
| 16 | 1 | 1 | 2 | 4 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 26 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 26 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 26 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 7 | ALTO | 3 | 2 | 1 | 2 | 8 | MEDIO | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 29 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | ALTO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 34 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 31 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|----|
| 22 | 1 | 3 | 3 | 7 | ALTO | 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 30 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 23 |
| 24 | 1 | 3 | 1 | 5 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 23 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 3 | 2 | 3 | 9 | ALTO | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | MEDIO | 25 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 4 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | ALTO | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | MEDIO | 28 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 33 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 35 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 40 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 3 | 2 | 1 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 40 |
| 31 | 1 | 1 | 2 | 4 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 26 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 26 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 26 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 7 | ALTO | 3 | 2 | 1 | 2 | 8 | MEDIO | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 29 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | ALTO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 34 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 31 |
| 37 | 1 | 3 | 3 | 7 | ALTO | 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 30 |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 23 |
| 39 | 1 | 3 | 1 | 5 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 23 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 3 | 2 | 3 | 9 | ALTO | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | MEDIO | 25 |
| 41 | 2 | 1 | 1 | 4 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | ALTO | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | MEDIO | 28 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 33 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 35 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 40 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 3 | 2 | 1 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | ALTO | 40 |
| 46 | 1 | 1 | 2 | 4 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 26 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 26 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 26 |
| 49 | 3 | 2 | 2 | 7 | ALTO | 3 | 2 | 1 | 2 | 8 | MEDIO | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 29 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | ALTO | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 34 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|---|-------|----|
| 51 | 3 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 31 |
| 52 | 1 | 3 | 3 | 7 | ALTO | 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 30 |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 23 |
| 54 | 1 | 3 | 1 | 5 | MEDIO | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 23 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 1 | 3 | 2 | 3 | 9 | ALTO | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | MEDIO | 25 |
| 56 | 2 | 1 | 1 | 4 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | ALTO | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | MEDIO | 28 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 17 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 17 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 17 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 17 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 16 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 3 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 16 |

b) Base de datos y puntuación de la variable desempeño docente por nivel

| VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|---|------|-------|--|---|---|---|---|----|----|----|--|-------|----|----|----|----|---|-------|----|----|----|----|------------|-------|-------|
| ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA | | | | | | DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | | | | | | SUMA TOTAL | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | SUMA | NIVEL | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | SUMA | NIVEL | 13 | 14 | 15 | 16 | SUMA | NIVEL | 17 | 18 | 19 | 20 | | SUMA | NIVEL |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 32 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 31 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 31 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 19 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 50 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 29 |
| 6 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 33 |
| 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 29 |
| 8 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | MEDIO | 28 |
| 9 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 33 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 3 | 1 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 26 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | ALTO | 26 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | ALTO | 27 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 45 |
| 14 | 1 | 3 | 2 | 3 | 9 | ALTO | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | ALTO | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 53 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | ALTO | 58 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 36 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 35 |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 34 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 11 | MEDIO | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 33 |
| 20 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 29 |
| 21 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 33 |
| 22 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 29 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|----|
| 23 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 17 | ALTO | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | MEDIO | 37 |
| 24 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | MEDIO | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | ALTO | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 46 |
| 25 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 1 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 46 |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | ALTO | 51 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | ALTO | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 2 | 9 | ALTO | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | ALTO | 49 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 51 |
| 29 | 1 | 3 | 2 | 3 | 9 | ALTO | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | ALTO | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 53 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | ALTO | 58 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 36 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 35 |
| 33 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 34 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 11 | MEDIO | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 33 |
| 35 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 29 |
| 36 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 33 |
| 37 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 29 |
| 38 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 17 | ALTO | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | MEDIO | 37 |
| 39 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | MEDIO | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | ALTO | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | MEDIO | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | ALTO | 46 |
| 40 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 1 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 46 |
| 41 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | ALTO | 51 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | ALTO | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 2 | 9 | ALTO | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | ALTO | 49 |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 | ALTO | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 51 |
| 44 | 1 | 3 | 2 | 3 | 9 | ALTO | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | ALTO | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 53 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | ALTO | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | ALTO | 58 |
| 46 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | ALTO | 36 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 35 |
| 48 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 34 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 11 | MEDIO | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | MEDIO | 33 |
| 50 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | MEDIO | 29 |
| 51 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | MEDIO | 33 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|-------|----|
| 52 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | MEDIO | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | MEDIO | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | MEDIO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 29 |
| 53 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | MEDIO | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 17 | ALTO | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | MEDIO | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | MEDIO | 37 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 20 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 20 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 20 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 20 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 20 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 20 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 20 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 20 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | BAJO | 22 |

ANEXO N°08

FIGURAS, FOTOS, DOCUMENTOS O CUALQUIER OTRO QUE AYUDE A ESCLARECER LA INVESTIGACIÓN

Figuras

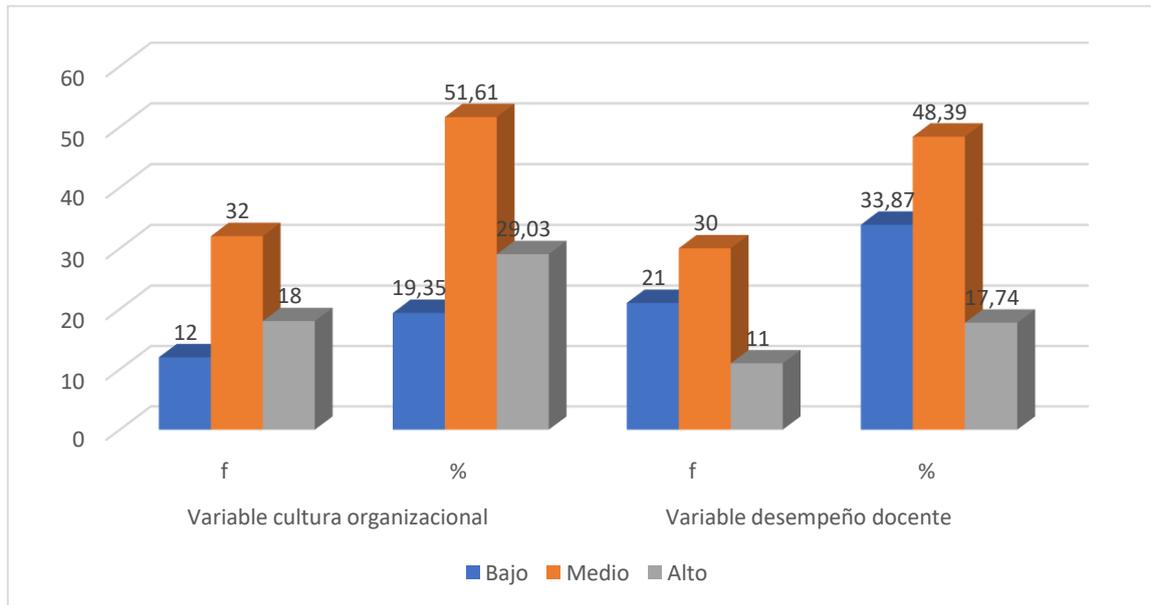


Figura 1. Comparación de los niveles obtenidos de las variables cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020.

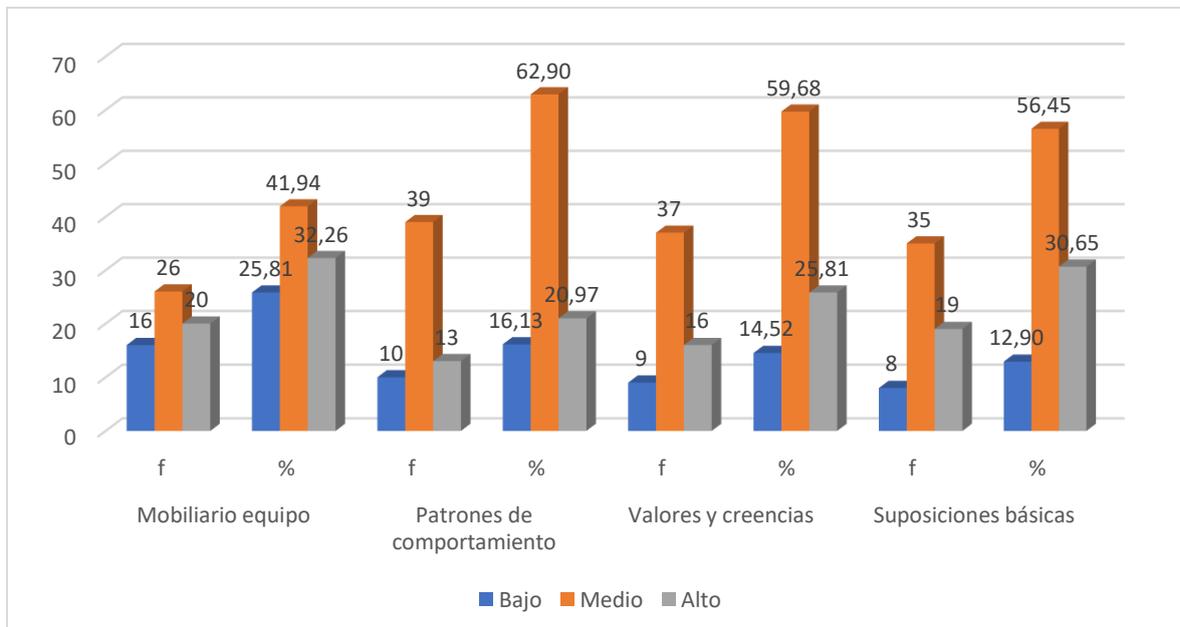


Figura 2. Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020.

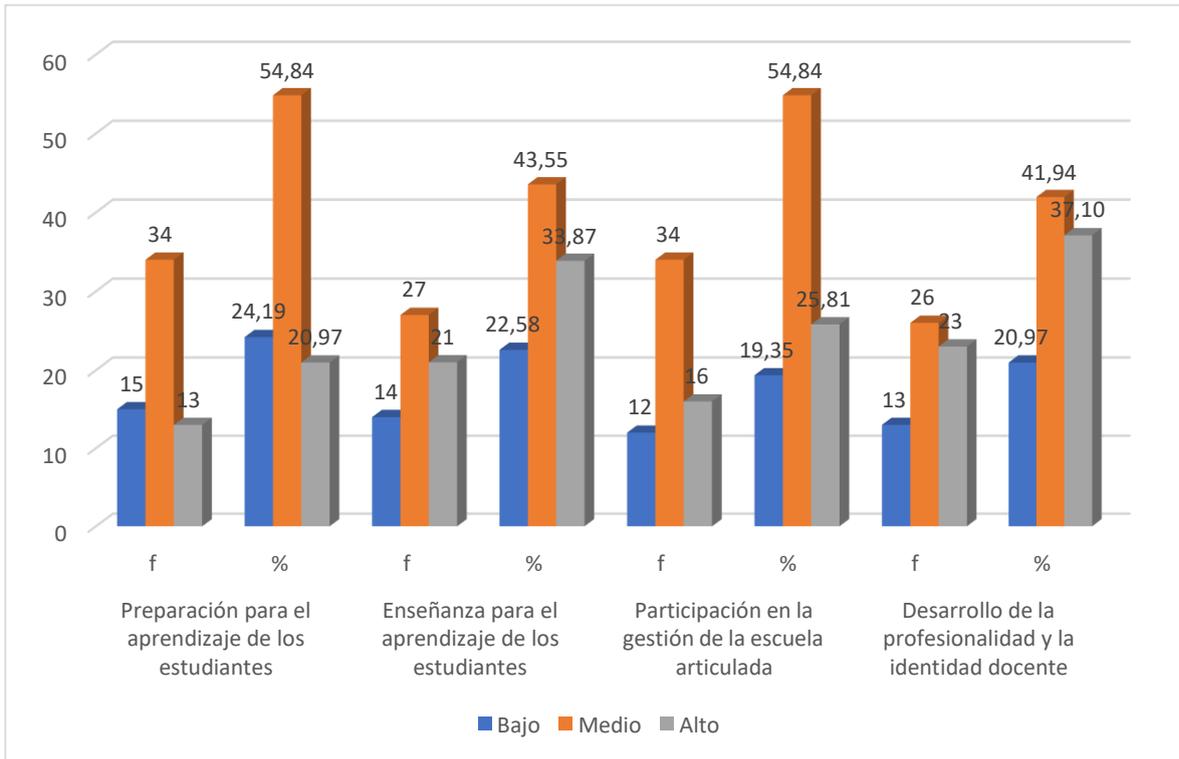


Figura 3. Comparación de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané, 2020.

MUESTRA:

Muestra se utilizó la muestra de tipo probabilística de muestreo aleatorio para poblaciones finitas, el tamaño de la muestra es la siguiente:

| | | |
|--|---------|--------|
| N-1= | 73 | |
| N= | 74 | |
| P= | 0.5 | |
| Q= | 0.5 | |
| Z= | 1.96 | 3.8416 |
| e= | 0.05 | 0.0025 |
| | 71.0696 | 62.18 |
| | 1.1429 | |
| Muestra= | 62 | |
| $n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} = 62$ | | |

ANEXO N°09
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"CÉSAR VALLEJO" HUANCANÉ
Creado el 21 de junio de 1967 por R.S. N° 532
Avenida Catastro s/n.



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa Secundaria "César Vallejo" de Huancané.

Hace constar:

Que, la Prof. SUCA TRUJILLO Maribel Katty, identificada con DNI N° 46633785 realizó satisfactoriamente la ejecución de su Proyecto de Tesis denominado "**Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané - Puno 2020**".

Se entrega la siguiente constancia, a solicitud de parte de la interesada para fines que vea por conveniente.

Huancané, 30 de diciembre de 2020.



Maribel Katty Trujillo Saca
Mg. Saca Trujillo Maribel Katty
DIRECTORA