



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La cultura institucional en el desempeño docente de una institución
educativa del distrito del Rímac, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Pérez Ortega, Cintia (ORCID: 0000-0002-7257-3532)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, a mis padres e hijo por ser el soporte y ayuda en el cumplimiento del logro de mis metas y objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A la Directora de la institución educativa, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Operacionalización de las variables	
Anexo 3. Cuestionarios de las variables	

- Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos
- Anexo 5. Validaciones de instrumentos
- Anexo 6. Permiso de aplicación de instrumentos
- Anexo 7. Base de la prueba piloto
- Anexo 8. Confiabilidad de las variables
- Anexo 9. Base de dato de la muestra

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de la cultura institucional.	17
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de cultura institucional	17
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente.	18
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje con respecto a las dimensiones del desempeño docente.	18
Tabla 5 Información de ajuste de los modelos.	19
Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio.	20
Tabla 7 Estimaciones de parámetros.	21
Tabla 8 Prueba Pseudo R cuadrado.	22

Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo porque cuantificó las variables a través de parámetros numéricos y estadísticos para su contraste con el objeto de estudio.; de diseño no experimental, corte transversal. La población censal estuvo conformada por 80 docentes de una institución educativa del distrito del Rímac. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que demuestra alta confiabilidad.

De acuerdo a los resultados se arribó que el 36.3% mencionan que la cultura institucional es eficiente y el 50% de los encuestados expresan que el desempeño docente es regular. Según la muestra los estadísticos de la prueba Pseudo R cuadrado, para analizar coeficiente de Nagelkerke que el desempeño docente depende 65.6% de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.

Palabras clave: Cultura institucional, desempeño docente, identidad docente y desarrollo de la profesionalidad.

Abstract

In the present research whose objective was to determine the institutional culture in the teaching performance of an educational institution of the Rimac district, 2021.

The type of research was basic to the descriptive correlational level, the quantitative approach because it quantified the variables through numerical and statistical parameters for their contrast with the object of study. of non-experimental design, cross-section. The census population was made up of 80 teachers from an educational institution in the Rimac district. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability by means of Cronbach's Alpha coefficient that demonstrates high reliability.

According to the results, it was reached that 36.3% mention that the institutional culture is efficient and 50% of the respondents express that teaching performance is regular. According to the sample the statisticians of the Pseudo R square test, to analyze Nagelkerke coefficient that the teaching performance depends 65.6% on the institutional culture. Therefore, there is an influence of institutional culture on teaching performance of an educational institution in the Rimac district, 2021.

Keywords: Institutional culture, teaching performance, teaching identity and development of professionalism.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se ha identificado la falta de valores, creencias, compromiso y productividad; por ende un bajo rendimiento en el desempeño de los docentes, Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (2020) se ha evidenciado que los miembros de las instituciones no se sientan identificados con su cultura institucional, de tal modo que impide el buen desempeño, influenciado en sus decisiones y mecanismos que guíen la actividad organizacional ante las condiciones de la coyuntura y presiones externas que se determinan en un bajo desempeño de los docentes. El profesorado ha sido afectado; ya que no cuentan con las competencias pedagógicas y digitales para enseñar de manera síncrona y asíncrona. Esta crisis mundial de la COVID-19 ha evidenciado las dificultades del sistema educativo.

Pero la incertidumbre en países de Latinoamérica, se evidencia diversas problemáticas, como la poca práctica de cultura en la instrucción de los profesores y por ende se observa un deficiente en su desempeño, de la misma forma el inadecuado manejo de conductas, normas y valores siendo principalmente estos factores los que no permiten sentirse identificados con su organización (Carbajal, 2018). La cultura institucional de una organización que no está implementada en el sentido de unidad e identidad; propicia el poco interés de su cultura en la mayoría de los miembros; debilita la solidez del sistema social que mantiene a la institución unida (Aisenstein y Elías, 2018). En consecuencia, se observa una falta de cultura de respeto de igualdad de oportunidades, no hay una adecuada organización de trabajo colegiado, que genere un entorno institucional laboral para el buen desempeño docente (Bonfil y Álvarez, 2021).

En el ámbito nacional, los docentes no se sienten identificados con su institución, ya que no se encuentran de forma directa con la institución ni con sus pares por el motivo de la pandemia, que ha originado que se dificulte la falta de cultura institucional, lo cual desfavorece el compromiso docente. En la cultura institucional, la problemática es que los directivos y docentes tienen poca motivación e inspiración, en relación con su desempeño y el compromiso institucional (Oseda, et al., 2020).

Los integrantes de las instituciones educativas muestran poco compromiso con su origen de pertenencia a su institución o hacia las actividades que desarrollan en su labor pedagógica. Así mismo se percibe una cultura con disconformidad y dificultades, en el trabajo en equipo, por lo que se hace imprescindible describir su cultura, para encontrar las razones de cómo afecta el desempeño en los docentes. Según Oseda, et al. (2020) mencionaron que en el sector educación en nuestro país tienen problemas muy complejos. Donde la dirección recibe permanentemente quejas contra los profesores, equipo directivo y funcionarios pertenecientes al sector educación, por motivos del desempeño de los docentes, la cual afecta y repercute en el aprendizaje de los alumnos.

El problema que se presenta en la institución educativa, se observa que los docentes no están involucrados con la institución que laboran, ya que prefieren desempeñar su labor de manera autónoma, hay una cierta brecha entre los profesores nombrados y contratados. En cuanto al equipo de la dirección no hay un diálogo oportuno con los profesores, estudiantes y padres de familia. En la institución educativa se evidencian reuniones regulares con los docentes para hacer de conocimiento de las programaciones pedagógicas, que se realizan brevemente con una imperfección de comunicación virtual, provocando insatisfacción en la comunidad educativa. Frente a la crisis actual los docentes están desmotivados en su lugar de trabajo, debido a la cantidad de docentes que aumentó en el turno tarde, lo cual se observa en las reuniones colegiadas un mal clima institucional. Así mismo algunos de los profesores no han alcanzado incorporarse en el uso de las herramientas tecnológicas, están horas sentados frente al computador, persisten en actualizarse, lo cual se repercute una deficiencia en el desempeño docente.

Asimismo, se formuló el problema general: ¿Cuál es la influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021? Asimismo, los problemas específicos son: ¿Cuál es la influencia de la cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes, en la participación en la gestión de la institucionalidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

El trabajo de investigación se justifica teóricamente porque se fundamenta en los enfoques de la cultura institucional; porque es imprescindible para las políticas institucionales y acciones del desarrollo del docente. De igual modo se analizó a partir de diferentes aportes y teorías sobre el desempeño docente para comprender y consolidar las actividades pedagógicas establecidas en el marco del buen desempeño docente. Tal como menciona Chiavenato (2000) define al desempeño, cómo los comportamientos o acciones observables en los empleadores que son preeminente el logro de la finalidad de la organización. Además, este trabajo, tiene verdadera repercusión práctica, porque comprueba la efectividad de la cultura en el desempeño de los docentes; por el cual, permitirá reformular la importancia de la práctica de la cultura institucional, es parte fundamental en el buen rendimiento de los docentes y así impartir una educación de calidad en beneficio de los educandos. Referente a lo metodológico, se justifica porque aporta dos cuestionarios para la medición de las variables, las cuáles proporcionarán valiosas informaciones para ser utilizadas en otros trabajos de investigación en favor a la mejora educativa; por lo cual los resultados servirán para reconsiderar, perfeccionar y fortalecer aspectos relacionados a la cultura institucional en el desempeño docente de la institución.

Se consideró como objetivo general: Determinar la influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa. Se detalló los objetivos específicos: Determinar la influencia de la cultura institucional en las dimensiones mencionadas anteriormente.

Se mencionó la hipótesis general: Existe influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa. Las hipótesis específicas se resumen en: Existe influencia de la cultura institucional en las dimensiones del desempeño docente de la institución educativa mencionada.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto se refiere a los antecedentes internacionales se consideró a Del Cid (2020) en su tesis con respecto a la variable la cultura institucional tuvo como objetivo orientar procesos de transformación en actividades, dinámicas, identidad académica y cultura institucional. Realizó una investigación cuantitativa de diseño

no experimental, de tipo transeccional con un seguimiento causal-comparativo, en donde intervinieron 312 docentes. Se concluyó que existe una relación, la reorganización institucional puede generar un cambio trascendental en la cultura institucional y académica.

Por su parte Brazales (2021) el objetivo fue estudiar la correlación del clima laboral y de desempeño de los docentes de las instituciones educativas estudiadas. Realizó una investigación cuantitativa, nivel correlacional. Para la muestra se utilizó toda la población de 77 docentes. Se concluyó que en el estudio encontró la existencia de correlación positiva entre las variables mencionados en la investigación.

De igual forma Orellana (2019) en su estudio tuvo como objetivo conocer si las dimensiones del liderazgo directivo predicen significativamente en el desempeño docente. La metodología utilizada es cuantitativa, descriptiva, correlacional transversal. La muestra utilizada fue 105 docentes de nueve colegios, quienes respondieron dos cuestionarios. Se concluyó que existe una correlación positiva en el desempeño docente.

Asimismo, Guillén (2020) el objetivo de estudio fue establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente. Siendo su indagación de tipo descriptivo correlacional. Se trabajó con 45 docentes, quienes participaron en la aplicación de dos encuestas. se evidencia la existencia de una relación positiva y directa en las variables de la investigación.

Finalmente, Rovira (2020) en esta indagación el objetivo fue determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente. Siendo su estudio cuantitativo, de diseño no experimental, transversal correlacional, su muestra fue aplicado a 37 docente y 3 directivos, por lo cual se empleó para el instrumento un cuestionario. Se concluyó que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente por lo cual se recomendó que se necesita un plan de capacitaciones.

Al referirnos al estudio de los antecedentes nacionales referente a las variables de estudio citamos a Cruzado (2020) quién tuvo como objeto de estudio determinar el nivel de correlación en la cultura organizacional y el desempeño

docente. Siendo su indagación de tipo cuantitativa, descriptivo correlacional. Aplicando un cuestionario a 77 docentes. Llegando a determinar que, existe una correlación positiva entre las variables, una gran mayoría de docentes buscan ser parte de su cultura institucional.

También Romero (2019) planteó como objetivo principal determinar la relación de las variables anteriormente mencionadas, se afirmó que las variables son imprescindibles fundamentales en toda organización para que se conduzcan eficazmente. Esta investigación es tipo básica, diseño descriptivo correlacional y de estudio no experimental transversal, para ello se encuestó a 35 docentes. Se concluyó que existe una relación positiva al efectuar entre las variables, confirmando que, a medida que se desarrolle una cultura en organización en la institución educativa, superior será el desempeño de los docentes.

Asimismo, Nieto (2018) en su investigación buscó determinar de qué manera se relacionan las variables anteriormente mencionadas. Su presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Su muestra era 45 profesores de la institución educativa. Se concluyó que al mejorar la cultura organizacional habrá un cambio positivo en el desempeño docente.

Por otro lado, Ticona (2018) el objetivo fue señalar la relación que hay entre las variables estudiadas, la investigación fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional transversal. Se aplicó la muestra a 95 docentes, por lo cual se utilizó dos cuestionarios. Se halló la relación significativa con el desempeño de los docentes.

Finalmente, Arce (2019) determinó la incidencia de relación y el impacto en ambas variables, la indagación es de tipo básico, de diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional. Por lo cual se contó con la colaboración de 30 docentes incluidos los directivos. Se halló que un eficiente conocimiento y desarrollo de una cultura organizacional mejoraría oportunamente el desempeño docente.

Desde años atrás, muchos autores han estudiado el concepto en forma empírica la formación del desarrollo de la cultura en organización. Al fundamentar esta conceptualización en el desarrollo de este constructo, es necesario tener en

cuenta la presencia de disciplinas importantes como la antropología, la psicología social, la sociología, así como las ciencias de la comunicación y la administración. Pero resulta que la mayoría de los autores manifiestan dos enfoques importantes, entre ellos mencionamos, la concepción de la cultura, si se tiene en cuenta como el organizador de la cultura, lo cual se hace mencionar cuando se redacta la referencia (Restrepo, 2012). La primera figura presume que es una visión positivista, considerándosele a la cultura como variable importante para la gestión organizacional, los que son medibles con las otras variables, la segunda se refiere a la interpretación desde la perspectiva interpretativa-constructivista, lo parte de una concepción de que toda organización encierra una cultura procedente de una interacción y significación. (Thompson, 2006).

Es claro que, algunas definiciones que se tienen de cultura organizacional, tienen características frecuentes con definiciones antropológicas de culturas sociales, a ello lo complementan subrayando la importancia que tienen los valores y creencias compartidos, teniendo en cuenta que surte efectos referentes al comportamiento. Es de suma importancia tener en cuenta que la cultura es el medio social que mantiene unido a las organizaciones, expresando los valores, así como las ideas sociales, creencias en los que los miembros de la organización tratan de compartir a través de las manifestaciones de elementos simbólicos, como las leyendas, mitos, historietas, rituales, y un lenguaje especializado para entender. (Vesga, 2013).

Base teórica de la cultura institucional, está referido a los principios fundamentales, la práctica de valores, las creencias, los cuales van a constituir las bases de un sistema gerencial de una organización. El autor se ratifica al mantener la idea del punto de partida de los valores, de las creencias, los significados que fundamentan el sistema social, son considerados como fuente importante de una actividad motivada y coordinada (Denison, 1990). De la misma forma, la cultura institucional forma parte del comportamiento de las personas que constituyen y les dan vida a las organizaciones escolares (De La Hoz, 2017). Asimismo, la cultura institucional, forma la manera de comportamiento de sus integrantes producto de una organización en la gestión y administración que tiene una institución, todo ello

es palpable en la forma como se comportan sus integrantes promoviendo las relaciones personales e institucionales (Mendoza, 2020).

También, la cultura organizacional, será vista como uno de los instrumentos, que la organización tiene para adaptarse y afrontar el medio ambiente donde se desenvuelve (Morales y Contreras, 2020). Asimismo, la cultura institucional, es la forma en la que se describe sus características en la forma de estudios que se realiza referente a organizaciones y de gestión que comenta la psicología, las creencias, actitudes, experiencias, los valores de una institución (Gutiérrez, 2021). Reforzando la cultura organizacional, significa detectar el conjunto de acciones que se deben accionar a las instituciones al que se administra, detectándose una serie de acciones personales como son, las costumbres o rutinas, los valores, lo más importante el tipo de relaciones que se manifiestan de acuerdo al tipo de gestión y liderazgo que se practica dentro de la institución (Ochoa, 2019).

Primera dimensión: Participación de los colaboradores, esta dimensión se refiere a que los individuos son los elementos esenciales de toda organización y fomenta el compromiso hacia la institución desarrollando en ellos la autonomía y responsabilidad (Denison, 1990). Reforzando la teoría, mencionan que la participación de los colaboradores conlleva a democratizar a la empresa, así como también a la sostenibilidad económica y social, de tal manera que es considerada como un elemento importante para las modernas empresas sociales de la economía social en nuestros tiempos (Fajardo, 2018).

Segunda dimensión: Consistencia en la institución, se engloban los valores, y procesos establecidos ya en el reglamento interno que genera apoyo de manera integrada y coordinada que controle el desempeño de los docentes. Si una organización no tiene consistencia no podrá alcanzar los objetivos fijados, lo que se reflejará en los resultados. El conflicto organizacional y los escándalos entre áreas son síntomas frecuentes de una falta de consistencia. El personal debe poseer la experiencia de lograr acuerdos y compromisos para desarrollar las actividades coordinadas entre sus miembros (Denison, 1990). Fortaleciendo lo antes manifestado, la consistencia de la institución se basa en la gestión eficaz de los

conflictos para poder mejorar el trabajo en equipo, aumentar la productividad y la satisfacción de los empleados y de los clientes (Sureda, Mancho y Sesé, 2019).

Tercera dimensión: Adaptabilidad al entorno, cuando existe revuelta en el ambiente, las instituciones deben ser capaces de generar mecanismos que les permitan acomodarse a las diferentes circunstancias y poder realizar las mejoras necesarias que respondan eficazmente a las exigencias de la realidad (Denison, 1990). Asimismo, la socialización es el acto en la que la persona va adquiriendo en forma progresiva los conocimientos, así como las habilidades, los valores, las actitudes, que deben practicarse y que sirvan para todo el tiempo de su vida. (Amórtegui, Fajardo y González, 2021).

Cuarta dimensión: Misión educativa, se describe a la misión como la razón de ser de toda institución. Es importante que la organización puntualice la razón su existencia y a dónde se quiere trasladar, brindando una visión clara a los docentes y estudiantes para su contribución en lograr a cumplir la misión organizacional (Denison, 1990). La misión educativa, debe estar orientada a desarrollar integralmente a la persona formando ciudadanos responsables e informados, además comprometidos a construir un futuro mejor de la sociedad. (Martínez, 2019).

El documento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 26°; contempla que, a nivel internacional, las organizaciones e instituciones, todos los seres humanos tienen derecho a la educación, sin tener en cuenta la raza, la religión o costumbres, etc, se considera sus derechos desde el momento de su nacimiento, manteniendo su contexto familiar, incluyendo su formación básica, técnica, así como lo profesional, pero en condiciones básicas

La Unesco (2005) considera en sus objetivos poner como prioridad suprema a la Educación, considerando de importancia para toda la humanidad, en tal sentido los diferentes países del mundo deben preocuparse por tener garantizado la educación de los pobladores, procurando que llegue a los lugares más alejados de los pueblos utilizando ciertas estrategias de tal manera que se garantice y potencie la labor del docente, propiciando afrontar los desafíos de la sociedad que exige en el futuro.

Base teórica del desempeño docente, Minedu (2017) son habilidades, así como las destrezas determinantes que los lleva a los docentes al logro de su desempeño eficiente, tipificado como el perfil adecuado solicitado en nuestro país. De la misma forma, Farías, et al. (2021), consideran que, el desempeño docente, es la forma como trabaja el docente en las diferentes instancias donde labora el docente con los estudiantes, con miras de lograr las metas planificadas en aprendizaje. Para ello, debe orientar sus actividades que planifica, teniendo en cuenta que ellos orientarán al logro de las metas trazadas.

Asimismo, Esquerre y Pérez (2021), manifestaron que el fracaso o éxito de un país, dependen del trabajo del docente, porque solamente ellos son las personas que se encuentran junto a los estudiantes, educándolos, aplicando los contenidos de los diferentes temas que deben tratar para lograr el cambio. Este deseo no podrá lograrse si no se tiene docentes preparados que tengan una visión de cambiar y aplicar estrategias necesarias para ellos. Es por ello que se necesitan docentes eficientes comprometidos para poder lograr estos cambios, sabiendo que los contenidos de la estructura curricular a nivel nacional no responden a la realidad local de cada pueblo (Tobón y Tobón, 2018).

Asimismo, se manifestó que el desempeño docente, por ser muy importante en la formación del docente profesionalmente, en las capacitaciones, especialización, los que va repercutir en la formación de los estudiantes (Tapia y Tipula, 2017). También, se reveló que el desempeño docente tiene implicancias en el desarrollo del presente y futuro del estudiante en la sociedad, por consiguiente, la preparación no solamente es para el desempeño docente, sino que este se orienta más allá del ámbito académico (García, 2020). El desempeño docente es la manera de movilizar las capacidades profesionales, asimismo las disposiciones personales y responsabilidades sociales, articulando los contenidos para la formación de los estudiantes (Niebles, Hoyos y De-La-Ossa, 2019).

Asimismo, el desempeño docente es entendido como practica en educación y en lo pedagógico, lo que está relacionado con las capacidades de interacción. De la misma manera la evaluación del personal docente, es un proceso sistemático que nos va permitir obtener datos válidos y fiables, teniendo en cuenta que van a tener

un impacto en la formación de los estudiantes (Cortez, 2018). También, el desempeño docente es tener claridad referente a los fines y objetivos que se persigue, además al clarificar el desempeño docente como un proyecto institucional orientado a elevar la calidad de la educación. (Hernández, Lara, Sánchez y González, 2017).

De esta manera se desprendieron las siguientes dimensiones, la primera dimensión, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según Ministerio de Educación (2015), Es la planificación del trabajo pedagógico, consistiendo en la elaboración del programa curricular, así como las unidades didácticas, las sesiones de aprendizaje que se aplicarán en clase, todos orientados dentro del enfoque intercultural e inclusivo. Basado en los conocimientos sociales de las sociedades, teniendo en cuenta lo cultural, lo social, material e inmaterial y lo cognitivo de los estudiantes, de la misma manera el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, para ello debe seleccionar los materiales educativos adecuados, el manejo de las estrategias de enseñanza, así como también la evaluación de los aprendizajes. En tal sentido, el aprendizaje es un procedimiento mediante el cual el estudiante obtiene nuevos conocimientos por acción de una buena educación. Basado en esta complejidad psicológica, social, cultural y personal; el estudio conlleva a la preparación de los estudiantes desde el contexto humano (Gálvez y Milla, 2018). Además, como la educación busca un completo desarrollo de los estudiantes, se deben implementar diferentes métodos de estudio y aplicación de técnicas adecuadas para que logren desarrollar las estrategias para resolver sus problemas en la sociedad (Domínguez, et al., 2020).

La segunda dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según Minedu (2015), Todo el proceso de enseñanza por medio del enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Sin embargo, se definen que los maestros deben utilizar estrategias en los que orienten a sus estudiantes a construir, apropiarse y transformar sus experiencias, así como sus conocimientos haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación que debe servirles como instrumento del proceso de enseñanza y aprendizaje (Cedeño & Viguera, 2020). De la misma manera, las estrategias de aprendizaje son procesos en la que

los estudiantes deben hacer uso de ello en el momento de sus aprendizajes y con el transcurrir del tiempo les sirva en el desarrollo de su vida (Carranza, 2017).

La tercera dimensión, participación en la gestión de la institucionalidad, según Minedu (2015), está referida a participación en la gestión de las instituciones educativas, o a nivel de red, desde una perspectiva democrática para conformar la comunidad de aprendizaje. Esto está referido a las comunicaciones efectivas que deben darse, propiciando la participación meramente en la elaboración, en la ejecución, además en la evaluación del Proyecto Educativo, además propiciar el establecimiento del clima institucional en las instituciones (p. 19). Reforzando lo citado, la presencia al gestionar los intereses de los centros educativos corresponde a que la gestión se realice de manera descentralizada, teniendo en cuenta como un bien público local, teniendo en cuenta que el objetivo fundamental es de construir el proyecto de país de pacto social (Donoso y Benavides, 2017). También, Stojnic (2020) manifestó que las Instituciones Educativas elaboran su PAT, en las que se planifica las actividades pedagógicas, en base a ello tiene que facilitar las herramientas que debe utilizar para desarrollar sus actividades pedagógicas. Para ello la dirección de la institución debe proporcionarles a los docentes en momentos oportunos, y velar para que se haga buen uso de ellos durante todo el año escolar.

La cuarta dimensión, desarrollo de la personalidad y la identidad docente, según El Minedu (2015), Referido al proceso de formación profesional del docente, en cuanto se refiere a la teoría y práctica profesional. Es de entender que se refiere a la reflexión sistemática referente a su práctica pedagógica, en la que se debe tener en cuenta las formas como se lleva a cabo las acciones, a ello se debe estar incluido la responsabilidad en el proceso de aprendizaje hacia los estudiantes, las políticas de aplicación de los contenidos a nivel nacional, regional y local (p. 19). Igualmente, se manifiesta que, los tutores, docentes guías deben potenciar los procesos reflexivos con la finalidad de incentivar y motivar referente a los procesos educativos para fortalecer la identidad con el rol que viene desempeñando en la práctica. (Vanegas y Fuentealba, 2019). También, el autor aportó manifestando que, los estudios que se brinda a los futuros maestros, deben estar enfocados a preparar para que aprenda a desarrollar estrategias adecuadas para la enseñanza de sus

estudiantes, y cuando ejerza la profesión pueda adecuar de acuerdo a los intereses de los estudiantes y de esa manera se logre los aprendizajes (Worosz y Fernández, 2020). Por lo cual se manifiesta que, esta actitud de que se pretende conseguir a través de la educación, debe ser plasmados a través de la Universidad en la formación de los futuros docentes, teniendo en cuenta que el aprendizaje y conocimiento del uso de estrategias va resultar de suma importancia para el docente en su trabajo diario durante las clases que ejecute.

La práctica docente manifiesta que, se podrá tener grados y títulos, pero si carece en el manejo de estrategias de enseñanza el docente, no podrá realizar una enseñanza eficiente y de gran apoyo al estudiante. (Sierra y Alcántara, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Nuestro estudio se ubicó dentro del paradigma cuantitativo, debido a que las variables fueron cuantificados a través de representaciones numéricas tanto en la estadística como en el contraste de la hipótesis. Cárdenas (2018) entendió que, en el proceso se formulan algunas preguntas seleccionadas de forma sistematizada para obtener datos en escalas numéricas.

El estudio es de tipo Básica, a ello contribuye Mutané (2010), es el estudio que busca nutrirse de conocimientos que van servir de sustento a ciertas teorías existentes o van a crear nuevas teorías. Es por ello que se orientan a establecer y fortalecer las bases para generar culturas institucionales que se pretendan notar en el desempeño docente, lo que se recogen las evidencias de las encuestas realizados a los docentes.

Además, podemos mencionar que, el estudio se ubica en el diseño no experimental, de acuerdo a la opinión de Cortés e Iglesias (2004) y Mata (2019), indicando que el investigador es ajeno a la manipulación de las variables, todo se actúa de manera independiente sin manipular para realizar los cambios en forma intencional, se respeta tal conforme se presenta en su contexto natural. A la vez es transversal, debido a que los datos necesarios son recogidos al momento teniendo

en cuenta el tiempo y lugar, para luego correlacionarlo e interpretar los resultados de las variables de estudio.

A ello se complementó con utilizar el método hipotético deductivo, porque se ha desarrollado siguiendo una secuencia, iniciando desde lo general para llegar a lo específico por medio de la inferencia a partir de la hipótesis.

Al referirnos al nivel de estudios mencionamos que es un estudio correlacional causal, por lo que nos indica que buscaremos medir el nivel de implicancia de la variable independiente sobre la variable dependiente, tratando de comprender para poder explicar las causas que se estudian en la investigación. De la misma forma para Cauas (2015) manifiesta que es explicativa porque en referencia a los trabajos de Bernal (2010) busca hallar razones, ubicándose en el porqué del objetivo de estudio, y de esa manera explicar las causas y efecto de existentes entre las variables sometidos a estudio.

Se presentará a continuación el esquema de este diseño:



Donde:

X = Variable independiente: Cultura institucional

Y = Variable dependiente: Desempeño docente

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

La cultura institucional está referido a los valores, los principios fundamentales, así como las creencias, que forman el cimiento del sistema gerencial de las organizaciones (Denison, 1990).

La variable cultura institucional está compuesta por cuatro dimensiones: la participación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión de la institución. Además, por 11 indicadores y un total de 31 ítems, nueve para la primera dimensión, nueve para la segunda, nueve para la tercera y cuatro para la cuarta dimensión, con los

cuáles se midió la variable y se aplicó el instrumento de escala ordinal de tipo Likert (Ver anexo).

El desempeño docente según lo establecido por el Minedu (2015) es un elemento fundamental, en la que se tiene en cuenta la capacidad intelectual y profesional del docente dentro del sector educación, lo que se debe convertir en herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo docente.

La variable está conformada por 4 dimensiones, nueve indicadores y un total de 20 ítems, con los cuales se midió la variable y se aplicó el instrumento de escala ordinal de tipo Likert (Ver anexo).

3.3. Población muestra y muestreo

La población es censal, porque se incluye a todos los casos del universo o la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), se consideró una población censal que fueron 80 docentes de una institución educativa del distrito del Rímac.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Como técnica, en la presente investigación se utilizaron los cuestionarios, que al entender de Salas (2020) manifestó que, es un formato elaborado en forma estandarizada cuya finalidad es recoger los datos de una determinada muestra, población o universo para ser analizados. Los que deben reunir una serie de procedimientos, tales como explorar, describir, predecir explicando los procedimientos, las características fundamentales para realizar fundamentando el estudio de investigación realizado.

En cuanto se refiere al instrumento, se empleó el cuestionario, que está constituido por una serie de preguntas procedentes de la operacionalización de las variables de los que se tiene en cuenta los indicadores que se señalan. El uso de estos instrumentos puede ser de forma directa o virtualmente, según lo expuesto por (Feria, Matilla y Mantecón, 2020).

Además, podemos explicar que, los cuestionarios que se aplicaron fueron adaptados de otros autores que ya hicieron uso en otras investigaciones. En cuanto

se refiere a la evaluación de la variable cultura institucional, en su estructura presenta 31 ítems que se orientan a los 11 indicadores de sus cuatro dimensiones considerados en el estudio, en la variable Desempeño docente consta de 20 ítems, respondiendo a los nueve indicadores de las cuatro dimensiones. Ambas variables están elaboradas en la escala de Likert, considerando el menor valor de nunca, y el mayor valor de siempre. (Ver Ficha técnica – anexo)

De la misma manera, fue necesario realizar la validez de los instrumentos, para ello fue necesario elaborar el constructo, teniendo en cuenta de las diferentes teorías utilizadas en el marco teórico, basándose en la operacionalización de las variables, entre ellos las dimensiones, y los indicadores, quienes nos ayudaron a la elaboración de los instrumentos generando las preguntas. A la opinión de López, Avello, Palmero, Sánchez, y Quintana (2019) quienes consideraron como, un proceso que se considera cinco fuentes de evidencias entre ellas el contenido, la estructura interna, la relación entre las variables y los procesos de las respuestas.

Una vez elaborado el constructo de los instrumentos, se envió a los profesionales expertos en el tema tanto en metodología como temáticos, quienes, después de examinar dieron sus opiniones los que fueron respetados y aceptados por el investigador (Ver anexo). En la validación intervinieron tres expertos que validaron ambos instrumentos presentados, tal conforme se muestra en la tabla (Ver anexo).

De igual manera, se procedió para tener la confiabilidad de los instrumentos, que de acuerdo a la opinión de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quien señaló que, es el grado de congruencia, el cual mide la variable. Para ello fue necesario realizar la prueba piloto a 20 docentes, con los resultados se hicieron el uso del Alfa de Cronbach, debido a que los instrumentos son politómicos, resultado obtenidos de la confiabilidad de cultura institucional ,962 y el resultado de la confiabilidad del desempeño docente ,924. (Ver anexo)

3.5. Procedimiento

Para garantizar la validez y fiabilidad de los instrumentos, se procedió a elaborar los contenidos del constructo basado en las teorías utilizadas en marco teórico,

después de ello se envió a la opinión de expertos en la materia del tema y metodología, después de haber recibido su opinión se procedió a la prueba piloto, aplicando a 20 docentes, con los resultados se procesaron mediante el estadístico Alfa de Crombach obteniéndose los resultados favorables.

Después de haber llegado a demostrar la fiabilidad de los instrumentos, acto seguido se envió una solicitud de permiso, haciendo uso de la carta de presentación emitido por la Universidad (Ver anexo) a la dirección de la institución educativa del distrito del Rímac donde se centra nuestra investigación, para poder aplicar los instrumentos a la muestra de estudio. En base a nuestra solicitud, los directivos respondieron, dando un documento de aceptación para aplicar dichos instrumentos en la mencionada institución. Luego coordinó con los sub directores, hacer de conocimiento a la plana docente de los objetivos de la investigación, y que deben contestar con la seriedad necesaria a fin de que garantice la validez, para ello fue necesario comunicarles haciendo uso del WhatsApp en forma grupal y para que ellos nos brinden la información necesaria para nuestra investigación. Después de todo ello al recogerse la información necesaria se procedió realizar el proceso, haciendo uso de la hoja de Excel para luego pasar al programa SPSS 26, mediante el cual se realiza el procesamiento para luego tener los resultados, los que se interpretaron haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, presentando en tablas y cuadros los que fueron interpretados cada resultado.

3.6. Método de análisis de datos

Es una metodología que responde al objetivo de poder obtener las conclusiones procedentes de la hipótesis, basado en datos completamente ordenados. De tal manera que Cazau (2006), el análisis se realiza con la presencia de una computadora, a ello lo complementa (Hernández, Fernández & Batista, 2014). Es necesario establecer un método lógico o estadístico, para establecer reglas referentes a los datos recopilados.

Par esta investigación fue necesaria hacer uso del programa SPSS, para procesar los datos recopilados, en la presente investigación, para ello se utiliza la estadística descriptiva, a través del cual se interpretan las tablas y figuras,

interpretando los resultados a través de la descripción, además de ello el uso de la estadística inferencial para poder hacer uso para la prueba de hipótesis. Para Hernández, Fernández y Batista (2014) la estadística descriptiva, su objetivo es la descripción de los resultados, la inferencial la verificación de los resultados de la prueba de hipótesis. El estadístico utilizado para el proceso de datos fue la regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se tuvieron en cuenta los aspectos éticos, detallando que, al momento de redactar los temas del trabajo, se realizó teniendo en cuenta el sistema APA, mediante el cual se ha tenido en cuenta las citas largas y cortas, además de ello se ha tenido que referenciar a los autores que se han tomado como citas, además hemos considerado de manera principal los derechos de autor, a ello podemos complementar, para realizar los trabajos de campo se han gestionado los permisos correspondientes y cada uno de ellos se cumplió correctamente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la cultura institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	26	32,5%
	Eficiente	29	36,3%
	Muy eficiente	25	31,3%
	Total	80	100%

Se observan que el 36,3% de los docentes manifiestan que la cultura institucional es eficiente, el 32,5% de los docentes expresan que es ineficiente y el 31,3% de los encuestados opinan que la cultura institucional es muy eficiente.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de cultura institucional

Niveles	Participación de los colaboradores		Consistencia en la institución		Adaptabilidad al entorno		Misión educativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%

Ineficiente	28	35%	20	25%	18	22.5%	16	20%
Eficiente	52	65%	33	41.3%	28	35%	8	10%
Muy eficiente	0	0%	27	33.8%	34	42.5%	56	70%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

De acuerdo los resultados indican que el 65% de los docentes expresan que la participación de los colaboradores es eficiente, el 35% es ineficiente y el 0% es muy eficiente. Además, el 41.3% de los encuestados opinan la consistencia en la institución es eficiente, el 33.8% de los encuestados señalan que es muy eficiente y el 25% de los encuestados dicen que es ineficiente. Asimismo, el 42.5% de los encuestados expresan que la adaptabilidad al entorno es muy eficiente, el 35% es eficiente y el 22.5% es ineficiente. Finalmente, 70% de los encuestados presentan que la misión educativa es muy eficiente, el 20% de los encuestados indican que es ineficiente y el 10% dicen que es eficiente.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	18	22,5%
	Regular	40	50%
	Excelente	22	27,5%
	Total	80	100%

De acuerdo los resultados se observan que el 50% de los docentes señalan que el desempeño docente es regular, el 27.5% de los encuestados manifiestan que el desempeño es excelente y el 22.5% de los docentes presentan que el desempeño es deficiente.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje con respecto a las dimensiones del desempeño docente.

Niveles	D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	16	20%	32	40%	16	20%	8	10%
Regular	37	46.3%	21	26.3%	39	48.8%	35	43.8%
Excelente	27	33.8%	27	33.8%	25	31.3%	37	46.3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

De acuerdo a los resultados, se observa que el 46.3% de los encuestados dicen que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es regular, el 33.8% opinan que es excelente y el 20% manifiestan que es deficiente. Asimismo, el 40% de los encuestados presentan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es deficiente, el 33.8% dicen que es excelente y el 26.3% indican que es regular. De La misma manera, el 48.8% manifiestan que la participación en la gestión de la institución es regular, el 31.3% señalan que es excelente y el 20% es deficiente. Finalmente, 46.3% de los encuestados expresan que el desarrollo de la profesionalidad es excelente, 43.8% es regular y el 10% opina que es deficiente.

Hipótesis general

H₀: No existe influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021

H₁: Existe influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021

Tabla 5

Información de ajuste de los modelos.

VARIABLES/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Cultura institucional en el desempeño docente	Sólo interceptación	78,910			
	Final	10,757	68,153	2	,000
Cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Sólo interceptación	77,842			
	Final	10,842	67,000	2	,000
Cultura institucional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Sólo interceptación	62,799			
	Final	21,734	41,066	2	,000
Cultura institucional en la participación en la gestión de la institucionalidad	Sólo interceptación	67,734			
	Final	11,190	56,544	2	,000
Cultura institucional en el desempeño docente	Sólo interceptación	64,360			
	Final	10,736	53,624	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 5, evidencia información sobre los ajustes de los modelos entre la cultura institucional en el desempeño docente. Asimismo, se muestran los ajustes de los modelos entre la cultura institucional y las dimensiones del desempeño docente. El p_valor < 0,05 en todos los casos, y el estadístico Chi-cuadrado asume el valor más

bajo igual a 41,066, entre la la cultura institucional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes. Por otra parte, el valor más alto de este estadístico es igual a 68,153, entre la cultura institucional en el desempeño docente. Por lo tanto, se prueba que el pensamiento crítico y sus correspondientes dimensiones, dependen las estrategias de aprendizaje.

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio.

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Cultura institucional en el desempeño docente	Pearson	,412	2	,814
	Desvianza	,769	2	,681
Cultura institucional en la D1	Pearson	,469	2	,791
	Desvianza	,868	2	,648
Cultura institucional en la D2	Pearson	4,059	2	,131
	Desvianza	5,649	2	,059
Cultura institucional en la D3	Pearson	3,848	2	,146
	Desvianza	3,818	2	,148
Cultura institucional en la D4	Pearson	4,658	2	,160
	Desvianza	4,223	2	,175

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, donde además se observa que el $p_valor > 0,05$, lo cual indica que la cultura institucional en el desempeño docente se ajusta al modelo de regresión logística ordinal. Asimismo, se ajustan al modelo de regresión logística ordinal los cruces que se ha hecho entre: Cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Chi-cuadrado = ,469; sig = ,791 > 0,05), cultura institucional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes (Chi-cuadrado = ,282; sig = ,429 > 0,05), cultura institucional en la participación en la gestión de la institucionalidad (Chi-cuadrado = 4,059; sig = ,131 > 0,05) y la cultura institucional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Chi-cuadrado = 4,658; sig = ,160 > 0,05).

Tabla 7*Estimaciones de parámetros.*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[desempeñodocente1 = 1]	-5,607	,663	71,563	1	,000
	[desempeñodocente1 = 2]	-1,422	,394	12,988	1	,000
Ubicación	[culturainstitucional1=1]	-6,570	,757	75,280	1	,000
	[culturainstitucional1=2]	-2,555	,471	29,482	1	,000
	[culturainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[participacionparaelaprendizajedelos sestudiantes1 = 1]	-5,337	,644	68,767	1	,000
	[participacionparaelaprendizajedelos sestudiantes1 = 2]	-1,138	,364	9,769	1	,002
Ubicación	[culturainstitucional1=1]	-6,300	,741	72,377	1	,000
	[culturainstitucional1=2]	-2,273	,445	26,081	1	,000
	[culturainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes1 = 1]	-2,557	,533	23,034	1	,000
	[enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes1 = 2]	-,862	,434	3,944	1	,047
Ubicación	[culturainstitucional1=1]	-3,948	,716	30,432	1	,000
	[culturainstitucional1=2]	-1,965	,578	11,568	1	,001
	[culturainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[participacionenlagestiondelainstitu cion1 = 1]	-3,729	,479	60,617	1	,000
	[participacionenlagestiondelainstitu cion1 = 2]	-,403	,317	1,618	1	,203
Ubicación	[culturainstitucional1=1]	-2,912	,543	28,712	1	,000
	[culturainstitucional1=2]	-,855	,386	4,892	1	,027
	[culturainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[desarrollodelaprofesionalidadylaid entidad1 = 1]	-5,424	,634	73,218	1	,000
	[desarrollodelaprofesionalidadylaid entidad1 = 2]	-1,137	,364	9,762	1	,002
Ubicación	[culturainstitucional1=1]	-4,460	,687	42,103	1	,000
	[culturainstitucional1=2]	-2,009	,436	21,237	1	,000
	[culturainstitucional1=3]	0 ^a	.	.	0	.

Los resultados de estimación de parámetros entre cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se observa que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. Es decir, cultura institucional ineficiente (Wald = 75,280 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor V2 deficiente (Wald = 71,563; sig. = ,000 < 0,05). También, cultura institución ineficiente (Wald = 72,377; sig. = ,000 < 0,05) es predictor de la D1 de la V2 deficiente (Wald = 68,767; sig. = ,

032 < 0,05). Asimismo, se observa que la cultura institucional ineficiente (Wald = 38,810; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de la D2 de la V2 deficiente (Wald = 65,959; sig. =, 000 < 0,05). Por otra parte, se evidencia que la cultura institución ineficiente (Wald = 28,712; sig. =, 000 < 0,05) es predictor de la D3 de la V2 deficiente (Wald = 60,617; sig. =, 000 < 0,05). Finalmente, se evidencia que la cultura institución ineficiente (Wald = 42,103; sig. =, 000 < 0,05) es predictor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente deficiente (Wald = 73,218; sig. =, 000 < 0,05).

Tabla 8

Prueba Pseudo R cuadrado.

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Cultura institucional en el desempeño docente	,573	,656	,411
Cultura institucional en la primera dimensión del desempeño docente	,567	,647	,401
Cultura institucional en la segunda dimensión	,401	,453	,237
Cultura institucional en la 3era dimensión	,507	,580	,341
Cultura institucional en el 4ta dimensión	,488	,575	,353

De los tres estadísticos, se asumirá el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) en todos los casos. También, se observa, que el desempeño docente depende 65.6% de la cultura institucional. Asimismo, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes depende al 64.7% de la cultura institucional, la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes depende al 45.3% de la cultura institucional. También, la participación en la gestión de la institucionalidad el 58% depende de la cultura institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 57.5% depende de la cultura institucional.

V. DISCUSIÓN

Se concluye que el 36.3% mencionan que la cultura institucional es eficiente y el 50% de participantes expresan que el desempeño docente es regular. Como conclusión que el docente depende 65.6% de la cultura institucional. Por lo cual,

existe influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021. Se asemeja a los estudios de Cruzado (2020||) las conclusiones obtenidas demuestran la relación existente entre las dos variables tanto de cultura organizacional y desempeño docente, evidenciándose que la cultura organizacional tiene relación significativa con la otra variable desempeño docente en el centro educativo N° 6063 “José Carlos Mariátegui” de Villa el Salvador donde se centra nuestro estudio.

Asimismo, coincide con la tesis de De La Hoz (2017) se arribó que el 32% del personal directivo y los docentes participan siempre en las decisiones finales, a comparación del 7% de los docentes participantes, en ese mismo sentido del 42% de estudiantes y 38% de padres de familia. Al determinar por la unión de algunos rangos tales como muy pocas veces, algunas veces y nunca, padres de familia 36%, docentes 34%, educandos 28%, directivos docentes 22%. Un considerable porcentaje, demuestra la participación de los sujetos de la educación en el centro educativo, evidenciando el modelo de gestión que se ejecuta y la forma de participación del personal responsable de la conducción del proceso educativo en dicha institución, dejándose notar claramente del modelo colombiano de ser un modelo participativo y democrático.

Denison (1990) manifestó que, la cultura organizacional solo puede ser cambiado teniendo en cuenta el interés de los participantes del proceso educativo, todas las acciones la forma de dirigir una administración educativa tiene que estar direccionado en función a ello. De tal manera que para formar una cultura organizacional no se puede realizar de forma personal, tiene siempre que incluir grupos de trabajo, que todos tengan la misma idea practiquen las reglas que determina la institución educativa, además con miras de ser competitivo. Dicho de otra manera, no es recomendable diagnosticar si no se tiene en cuenta el análisis de la realidad en la que se encuentra la institución educativa, muy por el contrario, el diagnóstico tiene que brindar toda la realidad del problema existente dentro de institución educativa, ello nos va permitir a la toma de decisiones de los integrantes del grupo quienes laboran en la mencionada institución.

Al respecto, el Minedu (2017), teniendo en cuenta el marco del buen desempeño docente, a través del cual se hace extensivo de las competencias, y los desempeños, involucrando en sus contenido la manera como debe ser el docente de básica regular, y determinado con claridad del comportamiento del docente y su compromiso que tiene con la sociedad, por tal motivo existe un compromiso social con el estado y la sociedad, porque depende de la formación del docente y sus aplicación de sus enseñanzas a los estudiantes, por tanto debe utilizar todo las estrategias necesarias para que los estudiantes logren sus aprendizajes trazados..

En referencia a la hipótesis específica 1, se determinó que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes depende al 64.7% de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021. Hay una semejanza con la tesis de Romero (2019) se arribó que los resultados confirman que existe una correlación positiva moderada, existente según el coeficiente de Rho Spearman ($r = .523$). fue una investigación realizada haciendo uso del paradigma cuantitativo, de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental. La muestra que se tuvo en cuenta fue censal por que se trabajó con los 35 docentes de la institución educativa, la técnica que se utilizó fue la encuesta, basado en la aplicación de dos cuestionarios elaborados en la escala de Likert para ambas variables, los cuales se validaron previamente por juicio de expertos y por el alfa de Crombach.

De la misma forma, hay una coincidencia con la tesis internacional de Brasales (2021) quien se arribó que, en los resultados de la investigación determinaron que existe relación positiva entre las variables clima y el desempeño laboral docente verificado mediante el valor de r de Rho de Spearman. = 0,412; además ambas variables se determinan con rangos muy aceptables al obtener el 81% y 91% de participantes que de dan un concepto de bueno, análisis que permite tener conocimiento de la realidad en la que se encuentra la institución educativa, ello servirá como indicador para que el personal directivo y docente que laboran en la mencionada institución tengan que trabajar en función a ello. Los resultados que se han obtenido en el presente trabajo es a través del programa SPSS, haciendo

uso de ello se procesaron todos los datos llegando a la conclusión de analizar todos los resultados, lo que ha servido poder realizar las interpretaciones, uno de ellos lo que se buscó es el de mantener el buen clima organizacional, debido a que es un momento distinto por la pandemia y así poder realizar un buen desempeño de los docentes.

Se apoyó a la teoría de Tobón y Tobón (2018), quien tiene en cuenta que la evaluación del desempeño docente, es un proceso sistemático que consiste en recoger de las diferentes habilidades que debe tener el docente en el momento de planificar y brindar enseñanza a sus estudiantes, el objetivo de la evaluación del desempeño es para validar las distintas capacidades con los que cuenta el personal docente, y tener que tomar decisiones y precauciones para poder mantenerlas y orientar en el futuro. Estos desempeños deben cumplir con ciertos parámetros, así como indicadores que sirvan de guía para poder evaluarlos, estos parámetros deben estar diseñado en cada institución, de tal manera que se puede hacer uso de ello en momentos oportunos, y con la aplicación de ello se puede cumplir los objetivos propuestos. Por su parte, Cortez (2018) manifestó que, desempeño docente, lo entiende como un conjunto de actividades realizados por los docentes en el momento de ejecutar sus funciones dentro y fuera del aula

Sobre la hipótesis específica 2, se determinó que la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes depende al 45.3% de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021, existe un parecido con la tesis de Nieto (2018) concluyó que al mejorar la cultura organizacional habrá un cambio positivo en el desempeño docente. Realizó su investigación con una población de 46 personas, de las 19 sirvieron de muestra que conforman los trabajadores de la parte administrativa, tipo de la investigación Básica, de nivel descriptivo correlacional, el instrumento que se utilizó en la investigación fueron dos cuestionarios dentro de la escala de Likert, mediante la aplicación de ellos se recogieron los datos necesarios para la interpretación, encontrando como resultado que,68% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con el desempeño docente, además de ello el coeficiente de Pearson es

de 0.845 demostrando una alta correlación de ambas variables, con los resultados obtenidos se han logrado los objetivos, y de acuerdo a nuestros resultados es conveniente mantener una cultura organizada y fuerte.

También, se consideró los antecedentes internacionales a Orellana (2019) los resultados nos demuestran que la dimensión liderazgo se relacionan con cada uno de sus dimensiones cuyas relaciones son de forma significativa, además cumple esa misma relación con el desempeño docente. Este resultado no es nada extraño, pues algunas investigaciones encontraron que el liderazgo transformacional guarda una relación en forma negativa con la variable satisfacción laboral resultando ser de mucha importancia en estos momentos.

Además, se apoyó a la teoría de Esquerre y Pérez (2021) es un medio por el cual se conoce como labora el docente, la capacidad de dictar sus clases, demostrando la calidad de trabajo, así como la cooperación y el grado de responsabilidad, la habilidad la asistencia a los diferentes eventos como organizador o ejecutor de los mismos, en el que siempre busca el logro de sus objetivos propuestos. Uno de las cualidades del docente debe ser el nivel de su preparación académica a fin de que pueda brindar con toda calidad de los temas que enseña a los estudiantes durante las clases, demostrando la capacidad y conocimiento del tema, de tal manera que el beneficiado sean los estudiantes.

En referencia a la hipótesis específica 3, se determinó que la participación en la gestión de la institucionalidad el 58% depende de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en la participación en la gestión de la institucionalidad de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021. Se asemeja a los estudios de Ticona (2018), la investigación está ubicado dentro del paradigma cuantitativo, siendo de tipo básico, además tiene un nivel descriptivo correlaciona causal de corte transversal, trabajo con una población de 90 docentes de básica regular pertenecientes a la Ugel Tarata, la muestra utilizada en esta investigación fue censal, la técnica que se utilizó fue la encuesta elaborado en la escala de Likert, siendo validado previamente para que sea confiable, de tal manera que se hizo uso para ambas variables, concluyéndose que la significancia de la correlaciones es negativo -0,203, siendo una correlación bajo y débil

Hay una similitud con la tesis de Guillén (2020) manifiesta que existe relación entre las dos variables sometidos a estudio entre el clima organizacional y el desempeño docente, estudio realizado en un centro educativo de Guayaquil en el Ecuador, se basa en un estudio de tipo correlacional, en la que se aplicaron a la muestra dos cuestionarios graduados en la escala de Likert, los que previamente fueron validados por los expertos, y posteriormente confirmado la validez por mediante el alfa de Crombach. la correlación de la investigación se realiza haciendo uso de la estadística no paramétrica de Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.848 siendo una correlacional de alta confiabilidad en el desempeño docente y clima organizacional.

Se apoyó a la teoría de Por su parte, Gálvez y Milla (2018); manifestó que el trabajo que realiza el docente debe estar centrado en las cuatro dimensiones, principalmente teniendo en cuenta que la actividad que realiza en si mismo, su comportamiento personal del docente frente a sus estudiantes en el aula, o fuera donde brinda enseñanza para los aprendizajes, además de ello es necesario también las relaciones interpersonales con los demás integrantes de la comunidad educativa. De todas las actividades que puede realizar el más importante es el desempeño dentro del aula, en la que el docente debe ser pulcro, mantener las buenas relaciones con los estudiantes a fin de poder mantener dentro de la tranquilidad a los estudiantes, pero es necesario también que el docente se haga una evaluación de su desempeño para corregir algunas fallas que se presenten.

Sobre la hipótesis específica 4, se determinó que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 57.5% depende de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en la participación en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021. Hay una semejanza con la tesis de Rovira (2020) concluyó que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente por lo cual se recomendó que se necesita un plan de capacitaciones. El desempeño docente para muchos estudios está considerado como un proceso mediante el cual se detecta de la capacidad que tiene el docente en el manejo de las diferentes estrategias, y técnicas para poder cumplir sus

funciones dentro de la institución educativa, veces lo hace fuera de ella de acuerdo a los planes que tiene que cumplir de acuerdo a su planificación que ha realizado en un determinado tiempo, en la que cronograma sus actividades que debe cumplir diariamente con sus estudiantes o con los padres de familia. A ello se complementa también otras planificaciones de proyección hacia las comunidades en las que debe cumplir también diferentes actividades a favor de la comunidad donde trabaja. Por su parte Farias, et al. (2021), manifestó mencionando que; ser docente significa tener almacenado una gama de conocimientos adquiridos oportunamente, que con el transcurrir del tiempo deben ser desatadas en las diferentes actividades que debe cumplir como una persona destinada a dirigir los aprendizajes de sus estudiantes, para ello debe utilizar estrategias adecuadas para que los estudiantes puedan comprender, y se sienta satisfechos de los aprendizajes que le brinda su maestro.

El docente no solamente debe estar destinado a dictar las clases a sus estudiantes, sino también es su obligación de estar actualizándose cada día más entendiendo que la pedagogía es una ciencia por consiguiente está en constantes cambios, lo que indica constante investigación y actualización. El gobierno por su parte debe tener programas de capacitación destinados para los docentes que lo puede realizar de forma permanente para lograr que los aprendizajes sean de calidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que el docente depende 65.6% de la cultura institucional.

Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.

Segunda: Se determinó que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes depende al 64.7% de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.

Tercera: Se determinó que la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes depende al 45.3% de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.

Cuarta: Se determinó que la participación en la gestión de la institucionalidad el 58% depende de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en la participación en la gestión de la institucionalidad de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.

Quinta: Se determinó que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 57.5% depende de la cultura institucional. Por lo cual, existe influencia de la cultura institucional en la participación en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directores de diferentes instituciones responsables de conducir el proceso de enseñanza tener en cuenta nuestros resultados, de tal manera tratar de desarrollar una cultura institucional agradable dentro de la organización, la práctica de valores con la finalidad de que las actividades educativas se realicen con normalidad dentro de la comunidad educativa.

Segunda: Se sugiere a la dirección, proponer el desarrollo de cultura organizacional como compromiso de gestión escolar. De tal manera que la comunidad educativa propicie la práctica de los valores y prioricen brindar una educación de calidad.

Tercera: Se sugiere a los directivos, consideren como uno de los objetivos de la institución el desarrollo profesional del docente, para ello se debe programar una serie de capacitaciones que actualice al personal docente.

Cuarta: Se sugiere a la Dirección, que debe tener en cuenta de las innovaciones son de mucha importancia en el proceso educativo de tal manera que debe propiciar que realicen los docentes motivándolos y estimulándolos para la mejora de su práctica pedagógica.

Quinta: Se sugiere al personal directivo, en la planificación deben tener en cuenta considerar en el PEI, en el PAT las actividades de socialización de tal manera se estén buscando la mejora de la cultura institucional y así mejorar el buen desempeño de los docentes.

REFERENCIAS

Aisenstein, Á. y Elías, L. (2018). Influencias de la YMCA en la cultura institucional del Instituto Nacional de Educación Física (INEF) Gral. Belgrano. Argentina, 1939-1967. *RIDPHE_R Revista Iberoamericana do Patrimônio Histórico-Educativo*, 4(1), 80-95.

Amortegui, M., Fajardo, D. & González, D. (2021). Programa de onboarding para la adaptabilidad laboral y herramientas para el desarrollo de competencias transversales. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. Bogotá, Colombia

Arce, L. (2019). *Cultura organizacional y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Integrada Cesar Vallejo de Yanacancha, Pasco 2017*(Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

Bernal, A. (2010) *Metodología de la investigación*. Edit. Pearson educación, Colombia.

<http://anyflip.com/vede/ohla/basic>

Bonfil, C. y Álvarez, Á. (2021). Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México. *IUSTA*, (55).

- Brasales, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano-Penipe Educación* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Cárdenas, J. (2018) *Investigación cuantitativa*, Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina. https://www.programatrandes.net/Ressources/Manuales/Manual_Cardenas_Investigacion_cuantitativa.pdf
- Carbajal, R. (2018). Reflexiones en torno al proyecto Cultura Institucional y Estilos de Conducción: propuesta de formación para una gestión colaborativa. *Cuadernos de Humanidades*, (8).
- Cauas, D. (2005) *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Academia. https://www.academia.edu/11162820/variables_de_Daniel_Cauas
- Cazau, (2006) *Introducción a la investigación en ciencia sociales*. <https://n9.cl/8bxul>
- Carranza, M. (2017). Enseñanza y aprendizaje significativo en una modalidad mixta: percepciones de docentes y estudiantes. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 898-922.
- Cedeño, M. y Viguera, J. (2020). Aula invertida una estrategia motivadora de enseñanza para estudiantes de educación general básica. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 878-897.
- Cortez, C. (2018). El currículo nacional y el desempeño docente. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 598-606.
- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004) *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* Universidad Autónoma del Carmen. Ciudad del Carmen, Campeche, México. https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

- Chiavenato, I. (2000). "Administración de Recursos Humanos". Colombia. Mc Graw Hill
- Cruzado, C. (2020). *Cultura organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 6063 José Carlos Mariátegui de Villa El Salvador – 2019*, (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Del Cid, C. (2020). *¿Configuración de la profesión académica en las escuelas normales de México? Efectos de los programas de política pública sobre las actividades, identidad académica-profesional y cultura institucional*. Universidad Sonora, Hermosillo, México.
- De La Hoz, J. (2017). Estilos de gestión y cultura institucional en las organizaciones escolares. *Encuentros*, 15(1), 61-75.
- Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Domínguez, L., Alfonso, E., Restrepo, J. y Pacheco, M. (2020). Clima de aprendizaje y preparación para el aprendizaje autodirigido en cirugía: ¿influye el enfoque de enseñanza?. *Educación Médica*, 21(2), 84-91.
- Donoso, S., y Benavides, N. (2017). Descentralización de la gestión de la educación pública e institucionalidad local en Chile: El caso de los directores comunales de educación. *Innovar*, 27(64), 115-128.
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650.
- Fajardo, G. (2018). Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales. Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, 1-1158.
- Farías, R., Llauce, C., Agurto, W. y Calle, W. (2021). Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 2(10), 47-70.
- Feria, H., Matilla M., y Mantecón S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didasc@lia: Didáctica y educación*, 11(3), 62–79. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>

- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429.
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111.
- Guillén, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85-95.
- Gutiérrez, D. (2021). La cultura institucional y su impacto en la motivación de los trabajadores de la Universidad Autónoma de Querétaro. 14-80.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, F., Lara, F., Sánchez, M., y González, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación en educación médica*, 6(22), 96-103.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., y Quintana, M. (2019). *Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas*. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2(Sup)), 441-450.
<http://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Martínez, D. (2019). El trabajo sociocultural comunitario: misión de la educación superior. *Revista iberoamericana de educación superior*, 10(28), 187-206.
- Mata, L. (2019) *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Investigalia.
<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- MINEDU (2014). Marco del Buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

- MINEDU (2015). Marco del Buen desempeño docente. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU (2017). educacion.gob.ec. Recuperado el 18 de agosto de 2019, de <https://educacion.gob.ec>
- Mendoza, A. (2020). La cultura institucional a propósito de la autoevaluación y acreditación. *The Biologist (Lima)*, 4(2).
- Morales, R. y Contreras, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22-33.
- Mutané, J. (2010) Introducción a la Investigación Básica <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Niebles, W., Hoyos, L., y De-La-Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, ciencia y libertad*, 14(2), 283-294.
- Nieto, W. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa emblemática Aurelio Cárdenas La Unión 2018*. tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Ochoa, F. (2019). Gestión de cultura institucional y aprendizaje organizacional en el centro de emergencia San Pedro de los Chorrillos-2019. 19-50.
- ONU (1948) Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 Diciembre 1948, 217 A (III), disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html> [Accesado el 10 Enero 2022]
- Orellana, k. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación* 2019, N° 1, 47-63 <https://doi.org/10.37354/riee.2019.18>
- Oseda, D., Flores, P., Luján, J. y Oseda, M. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75-82.

- Restrepo, E. (2012). *Intervenciones en teoría cultural*. Popayán, Colombia: Universidad del Cauca.
- Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla – Callao* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* (Master's thesis, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: Facultad de Filosofía, Letras Y Ciencias De La Educación).
- Salas, D. (2020) *La encuesta y el cuestionario*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Sierra, J. y Alcántara, A. (2019). La influencia del profesor apasionado en la mejora académica y el desarrollo personal de sus alumnos. *Estudios sobre educación*, 36, 31-51.
- Stojnic, L. (2020). Participación Estudiantil, Institucionalidad Escolar y Ciudadanía Democrática: Desafíos Pendientes desde la Experiencia Peruana. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(2), 49-70.
- Sureda, E., Mancho, J., y Sesé, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la Salud: un modelo de ecuaciones estructurales. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115.
- Tapia, V., y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú. *Comuni@ cción*, 8(2), 72-80.
- Ticona, E. (2018). El sistema de control y su repercusión en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular en la Unidad de Gestión Educativa Local Tarata en el año 2016.
- Thompson, J. (2006). El concepto de cultura. En *Ideología y cultura moderna. Teoría social crítica en la era de comunicación de masas*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 183-240.
- Tobón, S., y Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo. *Atenas*, 1(41), 18-33.

- UNESCO (2020). Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempo de crisis.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338_spa
- UNESCO (2005). EFA Global Monitoring Report. UNESCO, Paris pp. 30-37
http://www.unesco.org/education/gmr_download/chapter1.pdf
- Vanegas, C., y Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58(1), 115-138.
- Vesga, J. (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 11 (2), 89-100.
- Worosz, T. y Fernández, D. (2020). En torno al desarrollo de la identidad profesional docente en la formación inicial de los profesores. *Mendive*, 18(1), 1-4.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: La cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.									
Autor:									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la cultura institucional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de una institución educativa</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de la cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la cultura institucional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de una institución educativa</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe influencia de la cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe influencia de la cultura institucional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Existe influencia de la cultura institucional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p>	Variable 1: Cultura institucional			<p>Escala de medición</p> <p>Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Niveles y rangos</p> <p>Ineficiente 31 - 71 Eficiente 72 - 112 Muy eficiente 113 - 155</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems				
			Participación de los colaboradores	Actividad	1, 2, 3				
				Valoración del trabajo en equipo	4, 5, 6				
				Actividad competitiva	7, 8, 9				
			Consistencia en la institución	Valores	10, 11, 12				
				Destreza	13, 14, 15				
				Trabajo en equipo	16, 17, 18				
				Habilidad	19, 20, 21				
			Adaptabilidad al entorno	Toma de decisiones	22, 23, 24				
				Oportunidades	25, 26, 27				
				Misión educativa	28, 29				
				Visión compartida	30, 31				
							Variable 2: Desempeño docente		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1,2	<p>Escala: Ordinal</p> <p>1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)</p>	<p>Inicio 20 - 45 Proceso 46 - 72 Excelente 73 - 100</p>					
	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3,4,5							
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6,7, 8							
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el	9							

<p>del distrito del Rímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la cultura institucional en la participación de gestión de la institucionalidad de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la cultura institucional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021?</p>	<p>del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la cultura institucional en la participación de gestión de la institucionalidad de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la cultura institucional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p>	<p>Existe influencia de la cultura institucional en la participación de gestión de la institucionalidad de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Existe influencia de la cultura institucional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p>		<p>uso de estrategias y recursos pertinentes.</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.</p>	10		
			Participación en la gestión de la institucionalidad	<p>Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión.</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.</p>	11, 12,13		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.</p>	16, 17, 18		
				<p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.</p>	19, 20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Nivel: Explicativa</p> <p>Diseño: No experimental de corte y transversal – correlacional causal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población censo: Estuvo considerada por 80 docentes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p>	<p>Variable 1: Cultura institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Denison (1990)</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los docentes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante Regresión logística ordinal</p>				
		<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Minedu (2017)</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los docentes de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021.</p>					

Anexo 2. Operacionalización de las variables

VARIABLE: CULTURA INSTITUCIONAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Cultura institucional	La cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización (Denison, 1990)	Todo un cúmulo de actitudes, sentimientos, percepciones, valores, creencias, hábitos y maneras de interrelación al interior y entre todos los colaboradores de la organización; se manifiesta mediante la participación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión de la institución.	Participación de los colaboradores	Actividad	1, 2, 3	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ineficiente 31 - 71 Eficiente 72 - 112 Muy eficiente 113 - 155
				Valoración del trabajo en equipo	4, 5, 6		
				Actividad competitiva	7, 8, 9		
			Consistencia en la institución	Valores	10, 11, 12		
				Destreza	13, 14, 15		
				Trabajo en equipo	16, 17, 18		
			Adaptabilidad al entorno	Habilidad	19, 20, 21		
				Toma de decisiones	22, 23, 24		
				Oportunidades	25, 26, 27		
			Misión educativa	Fines estratégicos	28, 29		
Visión compartida	30, 31						

Fuente: Elaboración propia.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Desempeño docente	MINEDU (2015) es un elemento esencial de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el Sector Educación. (...) Se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo (p. 30).	Se consideró cuatro dimensiones, nueve indicadores y 20 preguntas mediante escala de Likert.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1,2	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio 20 - 45 Proceso 46 - 72 Excelente 73 - 100
				Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3,4,5		
			Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6,7, 8		
				Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	9		
				Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	10		
			Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática	11, 12,13		
				Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	14,15		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	16, 17, 18		
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	19, 20		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Cuestionarios de las variables

CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA INSTITUCIONAL

Estimado docente, es grato dirigirme a ustedes y contar con su colaboración. Por favor, marque la respuesta que expresa mejor tu opinión sobre La cultura institucional que se ejerce en la institución educativa.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: PARTICIPACION DE LOS COLABORADORES					
1	Las decisiones generalmente se toman donde se encuentra disponible la mejor información					
2	La información se comparte siempre, con el fin de que todos los integrantes de la institución las tengan.					
3	Todos creen que ella o él pueda generar un positivo impacto.					
4	Las tareas se realizan en equipo.					
5	Todos participan en la realización de la tarea, sin tener en cuenta la jerarquía.					
6	Las actividades institucionales se realizan en equipos de trabajo					
7	Se toma en cuenta las opiniones y sugerencias para el logro de objetivos instituciones					
8	En la institución se promueve constantemente el desarrollo de las habilidades de los colaboradores.					
9	Se aprovecha las capacidades y habilidades de todos para obtener mejores resultados					
	DIMENSION 2: CONSISTENCIA EN LA INSTITUCION					
10	Los directivos y jefes siguen los patrones fijados para todos en la organización.					
11	Hay un bagaje coherente y claro de valores que guía la manera en que hacemos nuestras tareas.					
12	Los comportamientos son guiados por códigos éticos pertinentes.					
13	Cuando hay desacuerdos, todos participan para solucionar aspectos que beneficien a todos.					
14	Fácilmente se llega a consensos, hasta en temas muy dificultosos.					
15	Frecuentemente se tiene dificultades para llegar a un consenso sobre temas precisos.					
16	Personas de distintas unidades de la institución aún comparten una visión común					
17	Es muy fácil coordinar proyectos en las distintas unidades en la institución.					
18	En los distintos niveles de la institución existe una clara alineación de los propósitos institucionales.					
	DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD AL ENTORNO					
19	En la institución todos los colaboradores son receptivos					
20	Respondemos de esta manera a otras instituciones, así como a los cambios.					
21	Constantemente adquirimos mejores y nuevas maneras de realizar el trabajo.					
22	Las sugerencias y comentarios de los usuarios generalmente guían al cambio.					
23	Los usuarios ingresantes inciden directamente en la toma de decisiones.					
24	Los intereses del usuario final constantemente no se toman en cuenta en las decisiones que se toman.					
25	En la institución se ve el fracaso como una manera de aprender y mejora continua.					
26	Premiamos y animamos a los colaboradores que toman riesgos.					
27	Garantizamos de que se coordinen nuestras acciones y sacrificio entre las distintas unidades.					
	DIMENSION 4: MISION EDUCATIVA					
28	Los directivos de la institución precisan metas ambiciosos y realistas.					
29	La dirección ha constituido con claridad los propósitos que se están tratando de cumplir en la institución .					
30	Todos comparten la visión de lo que la institución será en el futuro.					
31	Los directivos de la institución tienen una orientación a largo plazo.					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: 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.					
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
3	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes					
6	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.					
7	Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
8	Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.					
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad					
11	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
12	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.					
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
15	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
17	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.					
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.					
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.					

Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica del cuestionario para medir La cultura institucional

Denominación:	Cuestionario sobre la cultura institucional
Autor:	Denison (1990)
Adaptado:	Pérez Ortega Cintia (2021)
Objetivo:	Medir las características de la cultura institucional
Lugar:	I.E. N°3017 “Inmaculada Concepción”
Duración:	30 minutos
Validez:	Juicio de expertos
Categorías:	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
Estructura:	31 ítems
Baremos	Ineficiente (31 – 71) Eficiente (72 – 112) Muy eficiente (113 – 155)

Ficha Técnica del cuestionario para medir el Desempeño docente

Denominación:	Cuestionario sobre desempeño docente
Autor:	Vega Cárdenas, Maximiliana (2018)
Adaptado:	Pérez Ortega Cintia (2021)
Objetivo:	Medir las características del desempeño docente
Lugar:	I.E. N°3017 “Inmaculada Concepción”
Duración:	30 minutos
Validez:	Juicio de expertos
Categorías:	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
Estructura:	20 ítems
Baremos	Inicio (20 – 45) Proceso (46 – 72) Excelente (73 – 100)

Anexo 5. Validaciones de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES								
1	En la institución educativa las decisiones generalmente se toman donde se encuentra disponible la mejor información.	X		X		X		
2	En la institución educativa la información se comparte siempre, con el fin de que todos los integrantes de la institución las tengan.	X		X		X		
3	En la institución educativa todos creen que ella o él pueda generar un positivo impacto.	X		X		X		
4	En la institución educativa las tareas o actividades pedagógicas se realizan en equipo.	X		X		X		
5	En la institución educativa todos participan en la realización de la tarea, sin tener en cuenta la jerarquía.	X		X		X		
6	Las actividades institucionales se realizan en equipos de trabajo	X		X		X		
7	En las institución educativa se toma en cuenta las opiniones y sugerencias para el logro de objetivos.	X		X		X		
8	En la institución se promueve constantemente el desarrollo de las habilidades de los docentes.	X		X		X		
9	Se aprovecha las capacidades y habilidades de todos los docentes para obtener mejores resultados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA EN LA INSTITUCIÓN								
10	Los directivos siguen los patrones fijados para todos en la organización.	X		X		X		
11	Hay un bagaje coherente y claro de valores que guía la manera en que hacemos nuestras tareas.	X		X		X		
12	Los comportamientos son guiados por códigos éticos pertinentes.	X		X		X		
13	Cuando hay desacuerdos, todos participan para solucionar aspectos que beneficien a todos.	X		X		X		
14	Fácilmente se llega a consensos, hasta en temas muy dificultosos.	X		X		X		
15	Frecuentemente se tiene dificultades para llegar a un consenso sobre temas precisos.	X		X		X		
16	Personas de distintas unidades de la institución aún comparten una visión común	X		X		X		
17	Es muy fácil coordinar proyectos en las distinta unidades en la institución.	X		X		X		
18	En los distintos niveles de la institución existe una clara alineación de los propósitos institucionales.	X		X		X		
DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD AL ENTORNO								
19	En la institución todos los colaboradores(docentes y equipo directivo) son receptivos	X		X		X		
20	Respondemos de esta manera a otras instituciones así como a los cambios.	X		X		X		
21	Constantemente adquirimos mejores y nuevas maneras de realizar el trabajo.	X		X		X		
22	Las sugerencias y comentarios de los usuarios generalmente guían al cambio.	X		X		X		
23	Los usuarios ingresantes inciden directamente en la toma de decisiones.	X		X		X		
24	Los intereses del usuario final constantemente no se toma en cuenta en las decisiones que se toman.	X		X		X		
25	En la institución se ve el fracaso como una manera de aprender y mejora continua.	X		X		X		
26	Premiamos y animamos a los colaboradores (docentes) que toman riesgos.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	Garantizamos de que se coordinen nuestras acciones y sacrificio entre las distintas unidades.	X		X		X	
DIMENSION 4: MISIÓN EDUCATIVA							
28	Los directivos de la institución precisan metas ambiciosos y realistas.	X		X		X	
29	La dirección ha constituido con claridad los propósitos que se están tratando de cumplir en la institución .	X		X		X	
30	Todos comparten la visión de lo que la institución será en el futuro.	X		X		X	
31	Los directivos de la institución tienen una orientación a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Zárate Gutiérrez Gabriela** **DNI:09688202**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

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

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

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

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

30 de octubre del 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: 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	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	X		X		X		
7	Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	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		
12	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
15	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
17	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		
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	X		X		X		
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	X		X		X		
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Zárate Gutiérrez Gabriela** **DNI:09688202**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

30 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PARTICIPACION DE LOS COLABORADORES								
1	En la institución educativa las decisiones generalmente se toman donde se encuentra disponible la mejor información.	X		X		X		
2	En la institución educativa la información se comparte siempre, con el fin de que todos los integrantes de la institución las tengan.	X		X		X		
3	En la institución educativa todos creen que ella o él pueda generar un positivo impacto.	X		X		X		
4	En la institución educativa las tareas o actividades pedagógicas se realizan en equipo.	X		X		X		
5	En la institución educativa todos participan en la realización de la tarea, sin tener en cuenta la jerarquía.	X		X		X		
6	Las actividades institucionales se realizan en equipos de trabajo	X		X		X		
7	En la institución educativa se toma en cuenta las opiniones y sugerencias para el logro de objetivos.	X		X		X		
8	En la institución se promueve constantemente el desarrollo de las habilidades de los docentes.	X		X		X		
9	Se aprovecha las capacidades y habilidades de todos los docentes para obtener mejores resultados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA EN LA INSTITUCIÓN								
10	Los directivos siguen los patrones fijados para todos en la organización.	X		X		X		
11	Hay un bagaje coherente y claro de valores que guía la manera en que hacemos nuestras tareas.	X		X		X		
12	Los comportamientos son guiados por códigos éticos pertinentes.	X		X		X		
13	Cuando hay desacuerdos, todos participan para solucionar aspectos que beneficien a todos.	X		X		X		
14	Fácilmente se llega a consensos, hasta en temas muy dificultosos.	X		X		X		
15	Frecuentemente se tiene dificultades para llegar a un consenso sobre temas precisos.	X		X		X		
16	Personas de distintas unidades de la institución aún comparten una visión común	X		X		X		
17	Es muy fácil coordinar proyectos en las distinta unidades en la institución.	X		X		X		
18	En los distintos niveles de la institución existe una clara alineación de los propósitos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD AL ENTORNO								
19	En la institución todos los colaboradores(docentes y equipo directivo) son receptivos	X		X		X		
20	Respondemos de esta manera a otras instituciones así como a los cambios.	X		X		X		
21	Constantemente adquirimos mejores y nuevas maneras de realizar el trabajo.	X		X		X		
22	Las sugerencias y comentarios de los usuarios generalmente guían al cambio.	X		X		X		
23	Los usuarios ingresantes inciden directamente en la toma de decisiones.	X		X		X		
24	Los intereses del usuario final constantemente no se toma en cuenta en las decisiones que se toman.	X		X		X		
25	En la institución se ve el fracaso como una manera de aprender y mejora continua.	X		X		X		
26	Premiamos y animamos a los colaboradores (docentes) que toman riesgos.	X		X		X		

27	Garantizamos de que se coordinen nuestras acciones y sacrificio entre las distintas unidades.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: MISIÓN EDUCATIVA							
28	Los directivos de la institución precisan metas ambiciosos y realistas.	X		X		X	
29	La dirección ha constituido con claridad los propósitos que se están tratando de cumplir en la institución.	X		X		X	
30	Todos comparten la visión de lo que la institución será en el futuro.	X		X		X	
31	Los directivos de la institución tienen una orientación a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cerafin Urbano Virginia Asunción DNI: 31683051

Especialidad del validador: Orientación educativa

30 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: 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	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes							
6	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	X		X		X		
7	Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad							
11	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		
12	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
15	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							

16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
17	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	
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	X		X		X	
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	X		X		X	
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. / Mg. Cerafin Urbano Virginia Asunción** **DNI: 31683051**

Especialidad del validador: **Orientación educativa**

30 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES								
1	En la institución educativa las decisiones generalmente se toman donde se encuentra disponible la mejor información.	X		X		X		
2	En la institución educativa la información se comparte siempre, con el fin de que todos los integrantes de la institución las tengan.	X		X		X		
3	En la institución educativa todos creen que ella o él pueda generar un positivo impacto.	X		X		X		
4	En la institución educativa las tareas o actividades pedagógicas se realizan en equipo.	X		X		X		
5	En la institución educativa todos participan en la realización de la tarea, sin tener en cuenta la jerarquía.	X		X		X		
6	Las actividades institucionales se realizan en equipos de trabajo	X		X		X		
7	En las institución educativa se toma en cuenta las opiniones y sugerencias para el logro de objetivos.	X		X		X		
8	En la institución se promueve constantemente el desarrollo de las habilidades de los docentes.	X		X		X		
9	Se aprovecha las capacidades y habilidades de todos los docentes para obtener mejores resultados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA EN LA INSTITUCIÓN								
10	Los directivos siguen los patrones fijados para todos en la organización.	X		X		X		
11	Hay un bagaje coherente y claro de valores que guía la manera en que hacemos nuestras tareas.	X		X		X		
12	Los comportamientos son guiados por códigos éticos pertinentes.	X		X		X		
13	Cuando hay desacuerdos, todos participan para solucionar aspectos que beneficien a todos.	X		X		X		
14	Fácilmente se llega a consensos, hasta en temas muy difíciles.	X		X		X		
15	Frecuentemente se tiene dificultades para llegar a un consenso sobre temas precisos.	X		X		X		
16	Personas de distintas unidades de la institución aún comparten una visión común	X		X		X		
17	Es muy fácil coordinar proyectos en las distinta unidades en la institución.	X		X		X		
18	En los distintos niveles de la institución existe una clara alineación de los propósitos institucionales.	X		X		X		
DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD AL ENTORNO								
19	En la institución todos los colaboradores(docentes y equipo directivo) son receptivos	X		X		X		
20	Respondemos de esta manera a otras instituciones así como a los cambios.	X		X		X		
21	Constantemente adquirimos mejores y nuevas maneras de realizar el trabajo.	X		X		X		
22	Las sugerencias y comentarios de los usuarios generalmente guían al cambio.	X		X		X		
23	Los usuarios ingresantes inciden directamente en la toma de decisiones.	X		X		X		
24	Los intereses del usuario final constantemente no se toma en cuenta en las decisiones que se toman.	X		X		X		
25	En la institución se ve el fracaso como una manera de aprender y mejora continua.	X		X		X		
26	Premiamos y animamos a los colaboradores (docentes) que toman riesgos.	X		X		X		

27	Garantizamos de que se coordinen nuestras acciones y sacrificio entre las distintas unidades.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: MISIÓN EDUCATIVA							
28	Los directivos de la institución precisan metas ambiciosos y realistas.	X		X		X	
29	La dirección ha constituido con claridad los propósitos que se están tratando de cumplir en la institución .	X		X		X	
30	Todos comparten la visión de lo que la institución será en el futuro.	X		X		X	
31	Los directivos de la institución tienen una orientación a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la educación

30 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.



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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: 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	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	X		X		X		
7	Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la institucionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	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		
12	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
15	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
17	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		
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	X		X		X		
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	X		X		X		
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo **DNI:** 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la educación

30 de octubre del 2021

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos 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.

Anexo 6. Permiso de aplicación de instrumentos.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 3 de noviembre de 2021
Carta P. 1166-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
LUZ ELENA VILLANUEVA ESPINOZA
DIRECTORA
IE. 3017 INMACULADA CONCEPCIÓN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PEREZ ORTEGA, CINTIA; identificada con DNI N° 44925090 y con código de matrícula N° 6000153298; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La cultura institucional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito del Rímac, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador PEREZ ORTEGA, CINTIA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Ornela Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°3017 "INMACULADA
CONCEPCIÓN"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**EL QUE SUSCRIBE, LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°3017 INMACULADA CONCEPCIÓN**

HACE CONSTAR:

Que, la Br. CINTIA PÉREZ ORTEGA, identificada con DNI N°44925090, maestrante de la Universidad César Vallejo, realizó en esta institución Educativa la aplicación de los instrumentos a todo el personal docente y directivo, como parte de su trabajo de investigación titulada: La cultura institucional en el desempeño docente de una institución educativa del distrito del Rímac, 2021; la misma que se desarrolló previo conocimiento y consentimiento de mi despacho.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime pertinente.

Rímac, 27 de diciembre de 2021


Luz Elena Villanueva Espinoza
DIRECTORA

Anexo 7. Base de la prueba piloto de la cultura institucional

	Cultura institución																														
	Participación de los colaboradores								Consistencia en la institución										Adaptabilidad al entorno							Misión educativa					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5
3	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	4
4	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	4
6	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5
7	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
8	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4
9	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4	4
10	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5
12	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4
15	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4
16	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	5
17	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
18	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	4
19	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
20	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2

Base de la prueba piloto del desempeño docente

	Desempeño docente																			
	Estrategia para el aprendizaje de los estudiantes					Materia para los aprendizajes de los estudiantes					Evaluación en la gestión de la institución					Rol de la profesionalidad y la identidad				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	
2	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	1	5	4	2	
3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	
4	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	4	4	4	1	
5	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3	4	
6	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	
7	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	4	5	3	
8	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
10	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	
11	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
13	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	3	
14	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	
15	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	
16	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3	
17	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	
18	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	
19	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	
20	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Pérez Saavedra Segundo Sigifredo	Aplicable
2	Magister	Zárate Gutiérrez, Gabriela	Aplicable
3	Doctora	Cerafin Urbano, Virginia Asunción	Aplicable

Anexo 8. Confiabilidad de las variables.

Resultado de la confiabilidad de cultura institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	92,3500	654,029	,641	,962
VAR00002	92,6000	649,726	,741	,961
VAR00003	92,8500	660,976	,637	,961
VAR00004	93,2500	672,934	,537	,962
VAR00005	92,6000	661,621	,649	,961
VAR00006	91,9500	683,208	,412	,963
VAR00007	93,6000	665,095	,688	,961
VAR00008	93,6500	663,503	,700	,961
VAR00009	93,9500	694,682	,215	,964
VAR00010	93,6000	672,463	,646	,961
VAR00011	93,1500	664,766	,754	,961
VAR00012	92,8000	658,695	,720	,961
VAR00013	93,2500	660,618	,834	,960
VAR00014	92,7500	642,724	,828	,960
VAR00015	92,7000	650,011	,849	,960
VAR00016	91,9000	665,147	,609	,962
VAR00017	91,4500	676,155	,736	,961
VAR00018	92,6000	646,042	,812	,960
VAR00019	91,5500	677,629	,409	,963
VAR00020	91,6000	680,358	,558	,962

Resultado de la confiabilidad del desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	63,2000	264,589	,603	,920
VAR00002	64,5000	262,474	,612	,920
VAR00003	64,8500	255,082	,648	,919
VAR00004	64,0500	260,366	,626	,920
VAR00005	64,7000	246,432	,801	,915
VAR00006	65,2500	269,882	,473	,923
VAR00007	64,4500	262,682	,511	,923
VAR00008	63,4000	266,253	,555	,921
VAR00009	63,4000	270,253	,517	,922
VAR00010	62,6000	283,411	,436	,925
VAR00011	64,2000	262,695	,534	,922
VAR00012	64,7000	252,326	,694	,918
VAR00013	63,8500	263,082	,613	,920
VAR00014	63,1500	260,661	,698	,918
VAR00015	64,4500	255,734	,614	,920
VAR00016	63,1000	268,516	,556	,921
VAR00017	63,3000	265,905	,543	,922
VAR00018	63,3500	270,134	,485	,923
VAR00019	64,7000	254,116	,673	,919
VAR00020	64,4500	263,208	,707	,919

Anexo 9. Base de dato de la muestra

	Cultura institución																																			
	Participación de los colaboradores									Consistencia en la institución									Adaptabilidad al entorno									Misión educativa								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	32	3	3	3	3	2	3	3	4	4	28	5	4	3	3	3	2	3	3	4	30	4	5	4	4	17	107
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	31	3	3	3	3	4	3	5	5	4	33	5	4	3	3	3	4	3	5	5	35	4	5	4	4	17	116
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	16	1	1	3	1	1	3	1	3	1	15	5	5	1	3	1	1	3	1	3	23	1	5	5	5	16	70
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	2	4	3	25	3	3	2	3	3	3	3	2	4	26	3	3	3	3	12	87
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	18	1	2	2	1	1	1	2	4	2	16	4	4	2	2	1	1	1	2	4	21	2	4	4	4	14	69
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	3	4	4	4	15	92
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	15	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	1	2	2	2	2	2	2	3	3	19	2	1	2	2	7	61
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	28	3	2	3	2	3	4	5	5	4	31	5	5	2	3	2	3	4	5	5	34	4	5	5	5	19	112
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	21	2	1	2	1	1	3	2	1	2	15	1	2	1	2	1	1	3	2	1	14	2	1	2	2	7	57
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	35	3	4	4	4	4	4	5	5	3	36	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	3	5	5	5	18	129
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	19	2	2	2	2	2	3	4	3	3	23	2	2	2	2	2	2	3	4	3	22	3	2	2	2	9	73
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	34	3	4	4	4	3	4	4	5	4	35	5	5	4	4	4	3	4	4	5	38	4	5	5	5	19	126
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	21	2	2	4	3	3	3	4	4	3	28	4	4	2	4	3	3	3	4	4	31	3	4	4	4	15	95
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	40	3	4	3	3	4	4	5	5	4	35	4	5	4	3	3	4	4	5	37	4	4	5	5	18	130	
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	30	3	4	4	4	4	3	5	5	4	36	5	5	4	4	4	4	3	5	39	4	5	5	5	19	124	
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	18	3	3	4	3	3	2	2	4	2	26	2	3	3	4	3	3	2	2	4	26	2	2	3	3	10	80
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35	4	4	5	5	18	118
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	16	1	2	3	2	3	2	4	5	3	25	4	5	2	3	2	3	2	4	5	30	3	4	5	5	17	88
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	4	5	3	3	3	3	4	3	3	31	3	4	5	5	17	108
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	24	2	2	1	1	1	1	2	3	1	14	2	2	2	1	1	1	1	2	3	15	1	2	2	2	7	60
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	5	5	1	17	5	5	1	1	1	1	1	5	5	25	1	5	5	5	16	71
22	5	3	1	1	1	5	1	2	3	22	2	3	1	1	5	3	5	5	4	29	5	4	3	1	1	5	3	5	5	32	4	5	4	4	17	100
23	1	1	3	2	2	4	3	1	1	18	1	1	2	2	2	3	3	3	2	19	3	3	1	2	2	2	3	3	3	22	2	3	3	3	11	70
24	1	1	1	1	1	3	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	4	3	2	15	5	4	1	1	1	1	1	4	3	21	2	5	4	4	15	62
25	1	1	1	1	4	5	1	1	1	16	1	1	5	3	3	4	5	5	5	32	5	5	1	5	3	3	4	5	5	36	5	5	5	5	20	104
26	3	2	3	3	3	3	2	2	2	23	2	3	4	3	3	2	3	4	4	28	4	4	3	4	3	3	2	3	4	30	4	4	4	4	16	97
27	4	4	3	2	3	4	4	4	2	30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	5	4	4	4	3	3	4	4	4	35	4	5	4	4	17	116
28	5	4	3	2	3	5	1	2	5	30	1	4	3	2	5	4	5	5	1	30	1	4	4	3	2	5	4	5	33	1	1	4	4	10	103	
29	5	5	5	4	5	5	4	4	1	38	3	4	5	4	5	5	5	5	5	41	5	5	4	5	4	5	5	5	43	5	5	5	5	20	142	
30	5	4	3	2	3	2	2	3	3	27	1	3	3	3	3	3	5	5	3	29	5	5	3	3	3	3	3	5	35	3	5	5	5	18	109	
31	5	5	5	4	5	5	4	4	1	38	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	5	5	4	5	4	5	5	5	43	5	5	5	5	20	143	
32	4	5	5	4	4	4	3	4	3	36	3	3	3	4	5	5	5	5	5	38	5	5	3	3	4	5	5	5	40	5	5	5	5	20	134	
33	5	5	4	4	5	4	3	1	1	32	3	3	3	3	2	3	3	4	4	28	5	4	3	3	3	2	3	3	30	4	5	4	4	17	107	
34	5	5	4	4	5	3	3	1	1	31	3	3	3	3	4	3	5	5	4	33	5	4	3	3	3	4	3	5	35	4	5	4	4	17	116	
35	2	2	1	1	3	4	1	1	1	16	1	1	3	1	1	3	1	3	1	15	5	5	1	3	1	1	3	1	3	23	1	5	5	5	16	70

36	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	2	4	3	25	3	3	2	3	3	3	3	2	4	26	3	3	3	3	12	87
37	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	18	1	2	2	1	1	1	2	4	2	16	4	4	2	2	1	1	1	2	4	21	2	4	4	4	14	69
38	3	2	3	2	2	3	3	1	1	1	19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	3	4	4	4	15	92
39	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	15	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	1	2	2	2	2	2	2	3	3	19	2	1	2	2	7	61
40	4	5	1	2	4	3	4	3	2	2	28	3	2	3	2	3	4	5	5	4	31	5	5	2	3	2	3	4	5	5	34	4	5	5	5	19	112
41	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	21	2	1	2	1	1	3	2	1	2	15	1	2	1	2	1	1	3	2	1	14	2	1	2	2	7	57
42	5	5	3	1	5	5	3	4	4	4	35	3	4	4	4	4	4	5	5	3	36	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	3	5	5	5	18	129
43	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	19	2	2	2	2	2	3	4	3	3	23	2	2	2	2	2	2	3	4	3	22	3	2	2	2	9	73
44	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	34	3	4	4	4	3	4	4	5	4	35	5	5	4	4	4	3	4	4	5	38	4	5	5	5	19	126
45	1	4	3	1	3	3	1	2	3	3	21	2	2	4	3	3	3	4	4	3	28	4	4	2	4	3	3	3	4	4	31	3	4	4	4	15	95
46	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	40	3	4	3	3	4	4	5	5	4	35	4	5	4	3	3	4	4	5	5	37	4	4	5	5	18	130
47	4	3	3	2	3	5	2	4	4	4	30	3	4	4	4	4	3	5	5	4	36	5	5	4	4	4	4	3	5	5	39	4	5	5	5	19	124
48	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	18	3	3	4	3	3	2	2	4	2	26	2	3	3	4	3	3	2	2	4	29	2	2	3	3	10	80
49	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35	4	4	5	5	18	118
50	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	16	1	2	3	2	3	2	4	5	3	25	4	5	2	3	2	3	2	4	5	30	3	4	5	5	17	88
51	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	4	5	3	3	3	3	4	3	3	31	3	4	5	5	17	108
52	4	3	4	4	4	4	1	1	2	1	24	2	2	1	1	1	1	2	3	1	14	2	2	2	1	1	1	1	2	3	15	1	2	2	2	7	60
53	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	5	5	1	17	5	5	1	1	1	1	1	5	5	25	1	5	5	5	16	71
54	5	3	1	1	1	5	1	2	3	3	22	2	3	1	1	5	3	5	5	4	29	5	4	3	1	1	5	3	5	5	32	4	5	4	4	17	100
55	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	18	1	1	2	2	2	3	3	3	2	19	3	3	1	2	2	2	3	3	3	22	2	3	3	3	11	70
56	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	4	3	2	15	5	4	1	1	1	1	1	4	3	21	2	5	4	4	15	62
57	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	16	1	1	5	3	3	4	5	5	5	32	5	5	1	5	3	3	4	5	5	36	5	5	5	5	20	104
58	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	3	4	3	3	2	3	4	4	28	4	4	3	4	3	3	2	3	4	30	4	4	4	4	16	97
59	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	5	4	4	4	3	3	4	4	4	35	4	5	4	4	17	116
60	5	4	3	2	3	5	1	2	5	5	30	1	4	3	2	5	4	5	5	1	30	1	4	4	3	2	5	4	5	5	33	1	1	4	4	10	103
61	5	5	5	4	5	5	4	4	1	1	38	3	4	5	4	5	5	5	5	5	41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	142
62	5	4	3	2	3	2	2	3	3	3	27	1	3	3	3	3	3	5	5	3	29	5	5	3	3	3	3	3	5	5	35	3	5	5	5	18	109
63	5	5	5	4	5	5	4	4	1	1	38	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	20	143
64	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	36	3	3	3	4	5	5	5	5	5	38	5	5	3	3	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	134
65	5	5	4	4	5	4	3	1	1	1	32	3	3	3	3	2	3	3	4	4	28	5	4	3	3	3	2	3	3	4	30	4	5	4	4	17	107
66	5	5	4	4	5	3	3	1	1	1	31	3	3	3	3	4	3	5	5	4	33	5	4	3	3	3	4	3	5	5	35	4	5	4	4	17	116
67	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	16	1	1	3	1	1	3	1	3	1	15	5	5	1	3	1	1	3	1	3	23	1	5	5	5	16	70
68	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	2	4	3	25	3	3	2	3	3	3	3	2	4	26	3	3	3	3	12	87
69	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	18	1	2	2	1	1	1	2	4	2	16	4	4	2	2	1	1	1	2	4	21	2	4	4	4	14	69
70	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	3	4	4	4	15	92
71	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	15	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	1	2	2	2	2	2	2	3	3	19	2	1	2	2	7	61
72	4	5	1	2	4	3	4	3	2	2	28	3	2	3	2	3	4	5	5	4	31	5	5	2	3	2	3	4	5	5	34	4	5	5	5	19	112
73	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	21	2	1	2	1	1	3	2	1	2	15	1	2	1	2	1	1	3	2	1	14	2	1	2	2	7	57
74	5	5	3	1	5	5	3	4	4	4	35	3	4	4	4	4	4	5	5	3	36	5	5	4	4	4	4	5	5	40	3	5	5	5	18	129	
75	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	19	2	2	2	2	2	3	4	3	3	23	2	2	2	2	2	2	3	4	3	22	3	2	2	2	9	73
76	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	34	3	4	4	4	3	4	4	5	4	35	5	5	4	4	4	3	4	4	5	38	4	5	5	5	19	126
77	1	4	3	1	3	3	1	2	3	3	21	2	2	4	3	3	3	4	4	3	28	4	4	2	4	3	3	3	4	4	31	3	4	4	4	15	95
78	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	40	3	4	3	3	4	4	5	5	4	35	4	5	4	3	3	4	4	5	5	37	4	4	5	5	18	130
79	4	3	3	2	3	5	2	4	4	4	30	3	4	4	4	4	3	5	5	4	36	5	5	4	4	4	4	3	5	5	39	4	5	5	5	19	124
80	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	18	3	3	4	3	3	2	2	4	2	26	2	3	3	4	3	3	2	2	4	26	2	2	3	3	10	80

		Desempeño docente																								
		ión para el aprendizaje de los es					a para los aprendizajes de los est					ipación en la gestión de la instit					ollo de la profesionalidad y la ide									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1		5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	21	5	4	4	5	1	19	5	5	4	1	3	18	73
2		5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	22	5	2	5	5	1	18	5	5	4	1	3	18	78
3		1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	18	5	1	3	5	1	15	5	5	5	1	1	17	55
4		5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	19	3	4	4	5	3	19	5	5	5	3	3	21	78
5		2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	12	1	1	4	3	2	11	4	3	3	2	3	15	45
6		4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	14	3	2	3	3	3	14	4	3	4	1	2	14	56
7		3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	13	2	1	4	1	1	9	2	2	2	1	1	8	40
8		5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	21	2	2	3	5	3	15	5	1	5	3	4	18	66
9		2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	13	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	35
10		4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	21	3	3	5	5	3	19	5	4	4	5	5	23	82
11		3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	14	1	1	1	1	1	5	3	2	2	3	2	12	42
12		4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	19	2	3	5	4	2	16	4	3	4	3	3	17	73
13		4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	74
14		5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	22	2	2	4	5	3	16	4	4	4	4	4	20	77
15		5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	19	1	2	3	4	2	12	3	3	5	2	3	16	64
16		5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	15	1	1	2	3	3	10	3	3	4	4	2	16	56
17		5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	21	3	3	3	5	2	16	3	5	5	3	4	20	74
18		4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	17	2	3	3	3	1	12	2	5	5	3	2	17	60
19		5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	20	3	1	3	5	3	15	3	4	1	4	4	16	66
20		4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	12	1	1	1	4	2	9	5	2	1	1	1	10	43
21		5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	21	1	1	1	5	5	13	5	5	1	1	1	13	60
22		5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	15	4	1	1	5	1	12	1	5	5	4	2	17	58
23		3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	13	3	3	2	3	1	12	3	2	3	2	2	12	47
24		3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	14	1	1	2	2	2	8	4	4	4	1	2	15	46
25		5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	19	3	1	4	5	5	18	5	5	3	4	4	21	79
26		4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	14	3	4	3	4	3	17	4	4	4	2	4	18	67
27		3	4	3	3	3	16	2	3	5	4	5	19	3	2	4	5	3	17	4	4	5	3	4	20	72
28		5	1	5	3	4	18	1	1	3	3	5	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	80
29		5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	95
30		5	3	3	3	3	17	2	3	2	4	4	15	1	3	3	3	3	13	4	3	3	3	3	16	61
31		5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	94
32		5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	97
33		5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	21	5	4	4	5	1	19	5	5	4	1	3	18	73
34		5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	22	5	2	5	5	1	18	5	5	4	1	3	18	78
35		1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	18	5	1	3	5	1	15	5	5	5	1	1	17	55

36	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	19	3	4	4	5	3	19	5	5	5	3	3	21	78
37	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	12	1	1	4	3	2	11	4	3	3	2	3	15	45
38	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	14	3	2	3	3	3	14	4	3	4	1	2	14	56
39	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	13	2	1	4	1	1	9	2	2	2	1	1	8	40
40	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	21	2	2	3	5	3	15	5	1	5	3	4	18	66
41	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	13	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	35
42	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	21	3	3	5	5	3	19	5	4	4	5	5	23	82
43	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	14	1	1	1	1	1	5	3	2	2	3	2	12	42
44	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	19	2	3	5	4	2	16	4	3	4	3	3	17	73
45	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	74
46	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	22	2	2	4	5	3	16	4	4	4	4	4	20	77
47	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	19	1	2	3	4	2	12	3	3	5	2	3	16	64
48	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	15	1	1	2	3	3	10	3	3	4	4	2	16	56
49	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	21	3	3	3	5	2	16	3	5	5	3	4	20	74
50	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	17	2	3	3	3	1	12	2	5	5	3	2	17	60
51	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	20	3	1	3	5	3	15	3	4	1	4	4	16	66
52	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	12	1	1	1	4	2	9	5	2	1	1	1	10	43
53	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	21	1	1	1	5	5	13	5	5	1	1	1	13	60
54	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	15	4	1	1	5	1	12	1	5	5	4	2	17	58
55	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	13	3	3	2	3	1	12	3	2	3	2	2	12	47
56	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	14	1	1	2	2	2	8	4	4	4	1	2	15	46
57	5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	19	3	1	4	5	5	18	5	5	3	4	4	21	79
58	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	14	3	4	3	4	3	17	4	4	4	2	4	18	67
59	3	4	3	3	3	16	2	3	5	4	5	19	3	2	4	5	3	17	4	4	5	3	4	20	72
60	5	1	5	3	4	18	1	1	3	3	5	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	80
61	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	95
62	5	3	3	3	3	17	2	3	2	4	4	15	1	3	3	3	3	13	4	3	3	3	3	16	61
63	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	94
64	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	97
65	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	21	5	4	4	5	1	19	5	5	4	1	3	18	73
66	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	22	5	2	5	5	1	18	5	5	4	1	3	18	78
67	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	18	5	1	3	5	1	15	5	5	5	1	1	17	55
68	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	19	3	4	4	5	3	19	5	5	5	3	3	21	78
69	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	12	1	1	4	3	2	11	4	3	3	2	3	15	45
70	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	14	3	2	3	3	3	14	4	3	4	1	2	14	56
71	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	13	2	1	4	1	1	9	2	2	2	1	1	8	40
72	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	21	2	2	3	5	3	15	5	1	5	3	4	18	66
73	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	13	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	35
74	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	21	3	3	5	5	3	19	5	4	4	5	5	23	82
75	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	14	1	1	1	1	1	5	3	2	2	3	2	12	42
76	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	19	2	3	5	4	2	16	4	3	4	3	3	17	73
77	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	74
78	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	22	2	2	4	5	3	16	4	4	4	4	4	20	77
79	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	19	1	2	3	4	2	12	3	3	5	2	3	16	64
80	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	15	1	1	2	3	3	10	3	3	4	4	2	16	56

Figura 1

Niveles de la variable cultura institucional

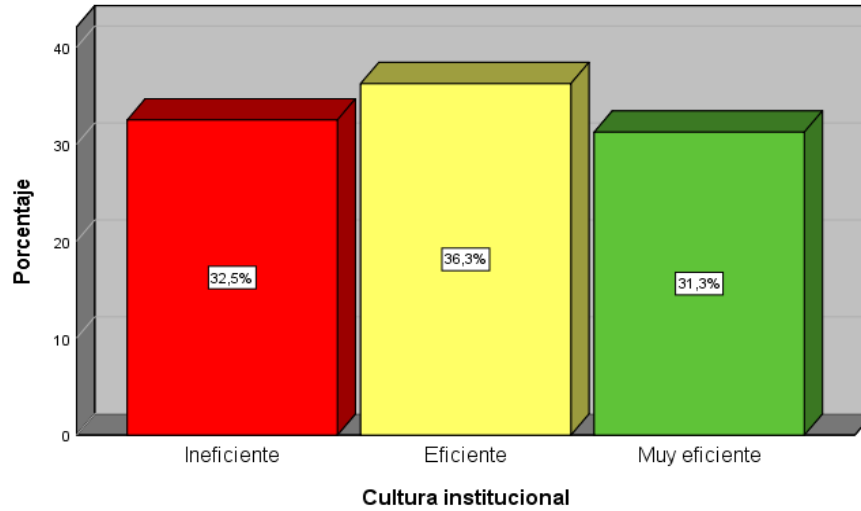


Figura 2

Niveles de las dimensiones de la cultura institucional

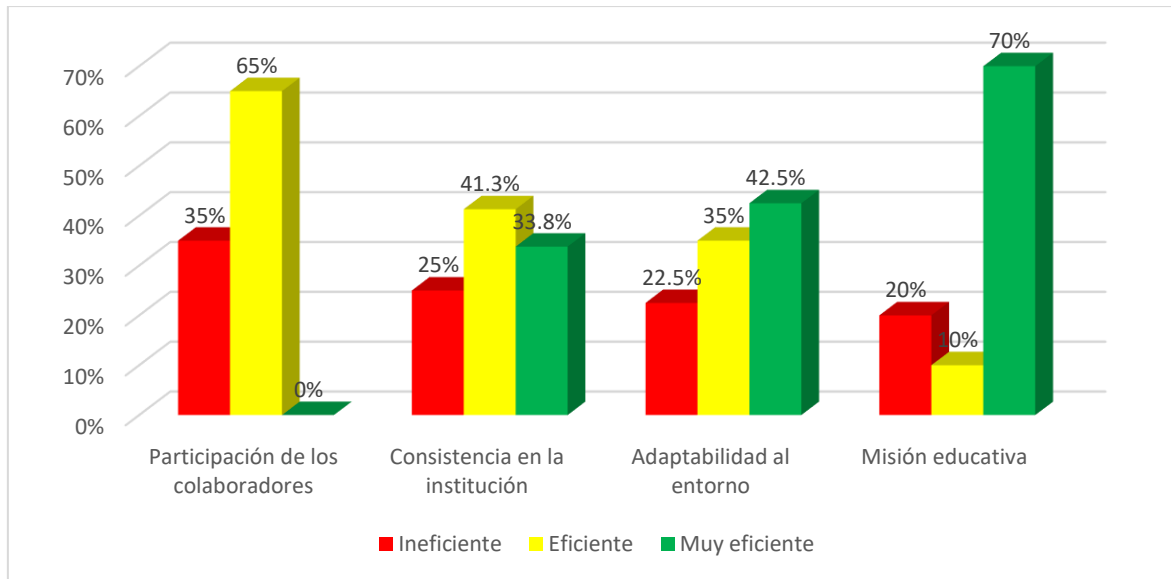


Figura 3

Niveles de la variable desempeño docente.

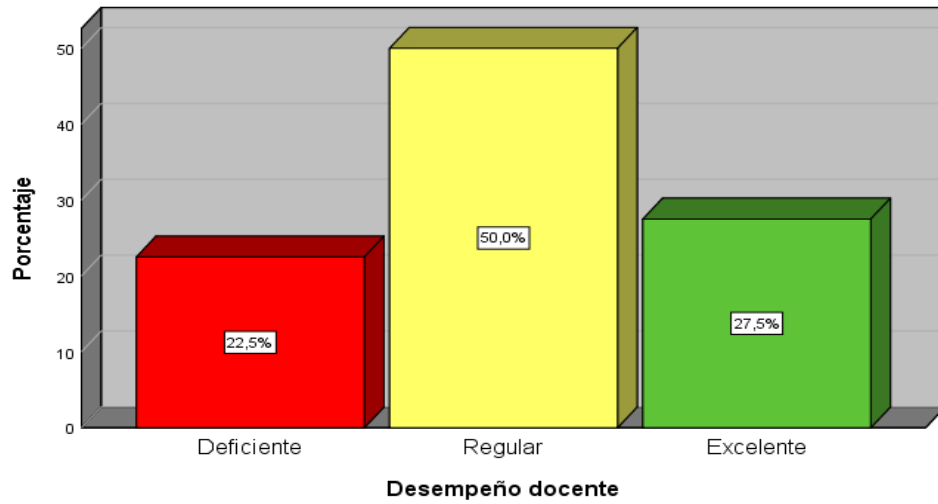


Figura 4

Niveles de las dimensiones del desempeño docente.

