



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL MIXTA
MICAELA BASTIDAS DE MARANURA AÑO 2021”**

**Presentado por el:
Bach. HERBERT SOTELO DIAZ.**

**Para Optar al Grado Académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**Asesor:
Dr. ALEJANDRO CHILE LETONA
ORCID: 0000-0002-2123-4952**

CUSCO – PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe DR. ALEJANDRO CHILE LETONA, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL MIXTA MICAELA BASTIDAS DE MARANURA 2021, Presentado por: HERBERT SOTELO DIAZ con DNI Nro.: 42339753, para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por DOS veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 16 de Mayo de 2022



Firma

Post firma ALEJANDRO CHILE LETONA

Nro. de DNI 23856603

ORCID del Asesor 0000-0002-2123-4952

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:
<https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:149277254?locale=es-MX>

NOMBRE DEL TRABAJO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL MIXTA MICAELA BASTID

AUTOR

HERBERTH SOTELO DIAZ.

RECUENTO DE PALABRAS

21681 Words

RECUENTO DE CARACTERES

120322 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

102 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

763.4KB

FECHA DE ENTREGA

May 16, 2022 3:38 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 16, 2022 3:51 PM GMT-5

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente

INDICE

PRESENTACIÓN.....	VI
RESUMEN	VII
SUMMARY.....	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	1
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problemas Específicos:	3
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
a.- Justificación teórica.....	4
b. Justificación metodológica.....	5
c. Justificación práctica.	6
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1 Objetivo General.....	6
1.4.2 Objetivos Específicos:.....	6
1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.5.1 Delimitación Temporal	7
1.5.2 Delimitación Especial.....	7
CAPITULO II	8
MARCO TEORICO CONCEPTUAL	8
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	8
A. Tesis de nivel internacional.....	8
B. Tesis de nivel nacional:.....	9
c. Tesis de nivel local:	9
2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	10
2.2.1 Importancia de la cultura organizacional	13
2.2.2 Elementos de la cultura organizacional en los colegios.	14
2.2.3 Dimensiones de la cultura organizacional en la institución educativa....	16
2.2.4 Dimensiones de la cultura organizacional en educación.	19
2.2.5 La cultura organizacional en la educación.	21
2.3.1 Desempeño docente.	22

2.3.2	Definición de desempeño docente.....	23
2.3.3	Función de los docentes innovadores.....	24
2.3.4.	Marco del buen desempeño docente.....	25
2.3.5	La Educación durante la pandemia del covid 19 y sus implicancias.....	26
2.3.6	Dimensiones generales del docente.	27
2.3.7	Dominios del marco de buen desempeño docente.	28
2.3.8	Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.....	29
2.3.9	Factores que influyen en el desempeño docente actual.....	31
2.3.10	Dimensiones del desempeño docente según grado.	33
2.3.11	Rúbricas para evaluar la función del maestro en el aula.....	36
2.3.12	Dimensiones del marco de buen desempeño docente.....	37
2.4	TERMINOS BÁSICOS.	39
CAPITULO III		42
HIPOTESIS Y VARIABLE.		42
3.1	HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1.1	Hipótesis general	42
3.1.2	Hipótesis específica:.....	42
3.2	IDENTIFICACION DE VARIABLES:.....	42
3.2.1	Variable interviniente:	42
3.3	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	43
CAPÍTULO IV.....		46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		46
4.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	46
4.2	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	46
4.3	ÁREA DE ESTUDIO.....	46
4.4	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	46
4.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	47
4.6	MUESTRA.....	48
4.7	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	49
4.8	CONFIABILIDAD DE DATOS.....	49
4.9	VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTO	51
4.10	Método de análisis de datos.....	51
CAPÍTULO V.....		53

TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA INVESTIGACIÓN	53
5.1 DESCRIPCIÓN.	53
5.2.- RESULTADOS DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	54
5.3. – RESUMEN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	60
5.4. – RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	61
DISCUSIÓN	75
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
BIBLIOGRAFÍA.	81
ANEXOS	84

PRESENTACIÓN

Sr. Director de la Escuela de posgrado de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, Integrantes del jurado evaluador, de acuerdo con el reglamento de grados y títulos de la maestría, presento a la tesis intitulada “Cultura Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Nacional Mixta Micaela Bastidas De Maranura Año 2021”. El trabajo de investigación conducirá a la obtención del grado de maestro en Gestión de la Educación.

En la práctica docente se observa que los docentes que ingresan por primera vez a las instituciones educativas portan costumbres, valores, creencias y vienen de diversas condiciones sociales, lo que se traduce en un ambiente de trabajo poco propicio para el desempeño docente.

En las instituciones educativas de todo el país, el problema del conflicto entre docentes, administradores y supervisores es un factor bien conocido que contribuye al fracaso institucional y a un clima institucional inadecuado, realidad que muchas veces proviene de sectores educativos muy estrictos. En muchos casos, las estructuras organizativas no permiten que los docentes aborden los problemas educativos actuales de manera estándar y creativa.

A nivel local, el involucramiento de malas relaciones personales puede llevar al desarrollo de un clima organizacional negativo, que limita las ambiciones de las personas e instituciones, especialmente en la Institución Educativa Nacional Mixta Micaela Bastidas De Maranura. El problema radica en la observación de que el clima organizacional entre docentes, padres de familia y administrativos no logra el alineamiento suficiente para perseguir los intereses institucionales, afectando así el desempeño educativo.

HERBERT SOTELO DIAZ.

RESUMEN

El objetivo último de este trabajo de investigación fue: Analizar y determinar la relación de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa Nacional Mixta Micaela Bastidas De Maranura año 2021. Para ello, se operativizó la siguiente hipótesis: Existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021. Esta investigación se fundamenta en la investigación básica de tipo cuantitativo, correlacional y el diseño de la investigación es no experimental y de corte transeccional o transversal; con una población de 50 docentes, y la muestra se tomó censal al 100%, sin excluir a nadie.

El mismo que se arribó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, esto reforzado por lo hallado en el cuadro número diecisiete se obtuvo que dicha constante era de 0,929 (alto), el cual es una significatividad relevante de p igual a 0.000 a de más la recta de regresión muestra que si la variable uno aumenta en consecuencia la otra también aumentara, esto coadyuva, que si la cultura organizacional es baja por ende el desempeño docente también será bajo.

Por efecto de la pandemia muchas de las instituciones educativas se vieron afectadas en su comunicación, dentro de ellas este centro educativo, del cual de esta indagación se concluye que el nivel de Cultura Organizacional de los docentes de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, es baja, esto por lo estimado en el cuadro número diez, donde el 54,0% de los maestros encuestados en las respectivas encuestas dieron la respuesta de baja.

El nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, es bajo, esto por los datos hallados en el cuadro número dieciséis donde el 52,0% de los profesores encuestados de dicha entidad educativa adujeron bajo.

PALABRAS CLAVES: Clima Organizacional – Desempeño Docente

SUMMARY

The ultimate objective of this research work was: Analyze and determine the relationship of Organizational Culture with Teaching Performance in the Micaela Bastidas de Maranura National Educational Institution in 2021. For this, the following hypothesis was operationalized: There is a direct and of the Organizational Culture with the Teaching Performance in the National Educational Institution Micaela Bastidas de Maranura year 2021. This research is based on basic quantitative, correlational research and the research design is non-experimental and transactional or cross-sectional; with a population of 50 teachers, and the sample was taken from a 100% census, without excluding anyone.

The same one that reached the following conclusions:

There is a direct and significant relationship between Organizational Culture and Teaching Performance in the Micaela Bastidas de Maranura National Educational Institution, this is reinforced by what was found in table number seventeen, it was obtained that said constant was 0.929 (high), which is a relevant significance of p equal to 0.000 a plus the regression line shows that if the variable one increases accordingly, the other will also increase, this contributes, that if the organizational culture is low, therefore, the teaching performance will also be low.

Due to the effect of the pandemic, many of the educational institutions were affected in their communication, within them this educational center, from which it is concluded from this investigation that the level of Organizational Culture of the teachers of the Micaela Bastidas de Maranura National Mixed Educational Institution, is low, this is due to what is estimated in table number ten, where 54.0% of the teachers surveyed in the respective surveys gave the answer of low.

KEY WORDS: Organizational Climate - Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “**Cultura Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Nacional Mixta Micaela Bastidas De Maranura Año 2021**”, fue realizado con el propósito de Analizar y determinar la relación de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.

En el Primer Capítulo: “Planteamiento del problema”: se desarrolla el problema de investigación, el objeto de estudio que motivó la realización de la tesis. Además, se presentan los objetivos, metodología de trabajo y su justificación, aspectos que son fundamentales para el desarrollo de la presente investigación.

El Segundo Capítulo: “Marco Teórico Conceptual”: Se describen las bases teóricas en las que se basa la presente investigación, lo que da claridad en el análisis integral del trabajo, además se detallan trabajos de investigación relacionados a Las variables en estudio.

El Tercer Capítulo: “Hipótesis y Variables”: Se plantean las hipótesis afirmativas y sus correspondientes hipótesis nulas, las cuales serán objeto de contrastación, en seguida se identifican las variables y sus respectivos indicadores, cuyas valoraciones son para realizar las contrastaciones que permitan aceptar o rechazar el sistema de las hipótesis.

En el Cuarto Capítulo: “Metodología”: Se describe la metodología utilizada para el tratamiento de las variables y sus mediciones (Método Hipotético Deductivo, Coeficiente de Correlación de Pearson y Mínimos cuadrados. Se describe el ámbito de estudio, el tipo, nivel de investigación, instrumentos de investigación.

En el Quinto Capítulo: “Resultados y Discusión”. En este capítulo se procesa los datos obtenidos para analizar e interpretar los resultados obtenidos, para en seguida profundizar en las explicaciones sobre las razones por las que ocurren las variaciones en las variables en estudio, aspecto que sirve para afirmar como verdad o falsa las hipótesis planteadas.

HERBERT SOTELO DIAZ.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

A nivel nacional en el país, las instituciones educativas públicas aún no han logrado consolidar un clima organizacional que propicie las buenas relaciones interpersonales que redunden en una efectiva administración educativa y una mejor gestión de las operaciones de estas organizaciones.

En la práctica docente se ha observado que los docentes que ingresan por primera vez a las instituciones educativas portan costumbres, valores, creencias y percepciones de diferentes condiciones sociales, dando como resultado un ambiente de trabajo poco propicio para el desempeño docente.

En las instituciones educativas de todo el país, el problema del conflicto entre docentes, administradores y supervisores es un factor bien conocido que contribuye al fracaso institucional y a un clima institucional inadecuado, realidad que muchas veces proviene del muy estricto sector educativo. En muchos casos, las estructuras organizativas no permiten que los docentes aborden los problemas educativos actuales de manera estándar y creativa.

A nivel local, el involucramiento de malas relaciones personales puede llevar al desarrollo de un clima organizacional negativo, que limita las ambiciones de las personas e instituciones, especialmente en la institución educativa Nacional Mixta Micaela Bastidas De Maranura. El problema es observar que el clima organizacional entre docentes, padres y administradores no logra alcanzar la suficiente concordancia para perseguir los intereses institucionales, afectando así el desempeño educativo.

En la Institución Educativa Nacional Mixta Micaela Bastidas de Maranura, se observó que algunos docentes no quisieron tomar el encargo, mientras que otro docente llegó tarde, lo que motivó a considerar, involucrar también terrenos escolares en la Institución Educativa Nacional Mixta Micaela Bastidas de Maranura, se observó que algunos profesores no querían hacer la tarea, mientras que otros llegaban tarde, lo que los llevó a considerar incluir el campus donde se realizaron los experimentos agrícolas. Para los estudiantes, animan los padres, dicen que el dinero es vida. No saben a dónde va el

dinero, por lo que sus padres los critican negativamente, y muchos estudiantes provienen de familias disfuncionales y conformistas, todo lo cual crea una atmósfera de inadecuación y desventaja.

Esta realidad ha creado un mal clima institucional y ha exacerbado la frustración de los docentes. Hay muchos casos de diferencias interpersonales y conflictos entre docentes, y también se dificulta la capacidad de comunicación y resolución de conflictos. Otra situación es que los profesores varones juegan al fútbol en los deportes y las profesoras no pueden jugar al voleibol porque son demasiado mayores. Estos presentan algunas limitaciones en cuanto al interés y la participación activa de los docentes.

En contraste con estas debilidades, encontramos que muchas habilidades, capacidades, competencias, cualidades y el enorme potencial humano de los docentes y supervisores se subestiman y subutilizan, y esto se aprovecha mejor mediante la integración de climas organizacionales.

En algunos casos, los maestros no están utilizando el tiempo de desarrollo del currículo asignado a las tareas de aprendizaje de manera efectiva porque casi la mitad del tiempo se asigna a actividades de aprendizaje grupales o individuales.

Lidiar con distracciones como visitas de padres, decanos u otros docentes y hacer listas en clase, hacer acuerdos, etc. no es fácil porque lleva más tiempo que el No son fluidos, los docentes organizan materiales, muebles y forman grupos que se llevan a cabo de manera improvisada, donde los cambios o cambios de una actividad a otra ocurren de manera fragmentaria más allá de un tiempo razonable, y, por un lado, las interrupciones de los padres u otros maestros.

Por otro lado, la mala gestión; además, se dedica mucho tiempo a algunas acciones subsidiarias, como pasar lista, organizar a los alumnos para participar en algunas actividades extraescolares, dar indicaciones, cumpleaños, etc. Todo esto resta tiempo al progreso de las actividades de aprendizaje planificadas, perjudicando el normal desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.

En instituciones educativas con culturas organizacionales deficientes, caracterizadas por la práctica inicial de una cultura de paz y un clima institucional favorable, esto implica algún tipo de abuso en las relaciones personales, laborales y de resolución de conflictos

de los docentes, directivos y administradores. Desarrollo personal e institucional. Esto dificulta las relaciones constructivas con los estudiantes y los padres.

Estas malas relaciones se convierten en un factor negativo para mejorar la calidad de la educación en áreas rurales y urbanas y también significa que las escuelas están mal administradas, especialmente sin obtener buenas calificaciones.

Por eso creo que es necesario considerar e investigar estos casos.

Finalmente, (Aguerrondo, 2000, pág. 14) “La nueva ley de carrera docente ha creado una nueva estructura social del magisterio en ejercicio, y los docentes de los diferentes niveles están económicamente diferenciados, y esta situación se ha agravado terriblemente, porque cuanto más profunda es la consideración, más condiciones de nombramiento y contratación son. agregado., por normas orgánicas emitidas por el gobierno estatal y municipal y el Ministerio de Educación no contribuyen a la armonía del sistema.” Por eso creo que es necesario considerar e investigar este caso. (p. 14)

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1 Problema General.

¿Cuál es la relación de la Cultura Organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?

1.2.2 Problemas Específicos:

- ¿Cuál es el nivel de Cultura Organizacional en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?
- ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?
- ¿Cómo mejorar el Cultura Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación tiene como objetivo educar a la comunidad educativa nacional, regional y local sobre cuántos problemas educativos son causados por estructuras organizativas de alto nivel. En cuanto a los docentes, administradores y padres, claramente hay algunos que participan activamente en la gestión educativa, asesorando a sus colegas en la planificación, implementación y evaluación del currículo. Esto se debe en gran medida a su interés por mejorar las prácticas docentes. Al igual que con el liderazgo del director, esto contribuye a la eficacia y eficiencia de la gestión y la educación.

Según **FISMAN.D (2000)**, “La falta de remuneración premia un mal clima institucional, porque ahí es donde los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo”. Claramente, por diversas razones, la mayoría de las instituciones educativas no tienen un buen clima institucional, y esta situación aumenta con los bajos niveles salariales. Agravado por nuestra la devaluación de la sociedad de la profesión de educadores, no soy ajeno al hecho de que trabajo en instituciones educativas donde se ve que la mayoría de los maestros coexisten a la defensiva, limitándose solo a las horas que pueden completar”. (p.45)

a.- Justificación teórica.

A lo largo de los años, diversas encuestas sobre gestión y calidad escolar han demostrado la importancia del clima organizacional. Por ejemplo, un estudio clásico de Waters y Marzano que cubrió a más de 1 millón de estudiantes en los Estados Unidos atribuyó un impacto significativo en el desempeño académico de los estudiantes al clima organizacional.

En América Latina, los estudios de las llamadas "escuelas de calidad" han llegado a conclusiones similares. De hecho, las escuelas de alto rendimiento en áreas pobres demuestran la importancia del clima institucional para mejorar el rendimiento.

Según la **UNESCO. (2008)** “Afirma que los desafíos que actualmente enfrentan las instituciones educativas, en especial aquellas que se encuentran en contextos de pobreza, requieren de directores que además de administrar los recursos y organizar las prácticas, promuevan, en el colectivo escolar, el interés, la

participación y el compromiso para la construcción del sentido de esa escuela y para esos niños y jóvenes, con el fin de mejorar los aprendizajes de sus alumnos. Esto supone considerar las cualidades del líder como la clave de este poder de influencia”. (p.6)

b. Justificación metodológica.

La institución busca crear sus propias formas más creativas para mejorar su gestión, y para ello cuenta con sus propios participantes que entienden sus realidades, así como sus docentes, administradores, que reflejan reconocimiento, eficiencia del esfuerzo, competencia y desempeño docente. No cabe duda que el clima organizacional es una variable importante en el logro y metas de una institución educativa, ya que permite el trabajo en equipo en todos los niveles que conforman una comunidad educativa, con el objetivo de consolidar la visión de la institución educativa.

En esta institución educativa de educación básica, los estudiantes aprenden y demuestran de manera efectiva las habilidades que necesitan para desarrollarse como personas, contribuir al desarrollo de la nación y lograr una cohesión social que supere la exclusión y la discriminación. En este caso, también se requiere un clima organizacional óptimo que ayude a alcanzar las metas educativas.

La institución busca crear sus propias formas más creativas para mejorar su gestión, y para ello cuenta con sus propios participantes que entienden sus realidades, así como sus docentes, administradores, que reflejan reconocimiento, eficiencia del esfuerzo, competencia y desempeño docente. No cabe duda que el clima organizacional es una variable importante en el logro y metas de una institución educativa, ya que permite el trabajo en equipo en todos los niveles que conforman una comunidad educativa, con el objetivo de consolidar la visión de la institución educativa.

En esta institución educativa de educación básica, los estudiantes aprenden y demuestran de manera efectiva las habilidades que necesitan para desarrollarse como personas, contribuir al desarrollo de la nación y lograr una cohesión social que supere la exclusión y la discriminación. En este caso, también se requiere un clima organizacional óptimo que ayude a alcanzar las metas educativas.

c. Justificación práctica.

Las disciplinas de las instituciones educativas buscan crear un estilo de gestión más adecuado para ellas, que facilite el éxito de la gestión, pero no empeore el clima institucional, que es lo más importante para las empresas educativas. No cabe duda que el clima institucional es una variable importante en el logro y metas de una institución educativa, ya que permite que los diferentes niveles que componen una comunidad educativa trabajen en equipo, todo diseñado para apoyar de manera integral la visión de la institución educativa para la institución. en todos los aspectos, está en la armonía de los miembros.

El ambiente material debe ir acompañado de un ambiente de convivencia amistosa, la confianza, el respeto mutuo, la equidad y el buen trato son la base para la interacción tanto dentro como fuera del aula.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Analizar y determinar la relación de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Determinar el nivel de Cultura Organizacional en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.
- ¿Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?
- Estimar el grado de relación que existe entre la Cultura Organizacional y las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.
- Proponer una estrategia de mejora del Cultura Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.

1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1 Delimitación Temporal

Su delimitación temporal por ser un trabajo correlacional, se tomó un corte transversal por lo tanto se realizó el año 2021.

1.5.2 Delimitación Especial

El trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura.

CAPITULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

A. Tesis de nivel internacional.

Autor: Juan Gómez Calloso (2020). Para optar al grado de Maestro en Gestión Pedagógica. (UNZV)

Título: “Clima Organizacional y Desempeño docente en los centros educativos del estado de Zulia”. Venezuela. Utilizo una metodología correlacional - transversal, como muestra tuvo 95 docentes y como objetivo se planteó: Determinar el nivel de correlación del clima institucional y el desempeño docente de los docentes del estado de Zulia.

Llego a las siguientes conclusiones:

- Cuando considera que cada organización tiene atributos o características que tienen otras organizaciones, sin embargo, cada organización tiene su propio conjunto de características y atributos.
- El ambiente interno en el que opera una organización está conformado por las personas que integran la organización, lo que se considera el clima organizacional. El sentimiento psicológico del clima refleja el funcionamiento interno de una organización, por lo que este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, miedo o inseguridad.
- Así, la forma en que los individuos se comportan en el trabajo depende no sólo de sus características personales, sino también de sus percepciones del ambiente de trabajo y los componentes organizacionales.
- Se estima que el 69% de los encuestados mencionaron que el clima organizacional de la organización no permitía tomar acciones para mejorar las condiciones de gestión.

El 73% de los docentes encuestados dijo que, además de la devaluación social hacia los miembros de la sociedad, su desempeño docente se vio frustrado por la educación de bajo salario exigida por el estado.

B. Tesis de nivel nacional:

Autor: Carla Vaca Torrez (2020). Para optar al grado de Maestro en Gestión de la Educación. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (UCV)

Título: “Clima Organizacional y Desempeño Docente en el Colegios urbano marginales de Cajamarca”. Para lo cual utilizo una metodología correlacional – causal, y sus unidades de análisis fueron 120 docentes de los colegios urbano marginales de Cajamarca y como objetivo se planteó: Determinar el nivel de clima institucional en el desempeño docente.

Llego a las siguientes conclusiones:

- El 51% de las escuelas secundarias públicas de Cajamarca cuentan con un clima organizacional propicio para el desarrollo institucional. Sin embargo, en la práctica se observaron relaciones deterioradas, al igual que las presentadas contra Ugel.
- El 41% de los centros educativos tienen un clima organizacional que no es propicio para el desarrollo institucional. A esto se suma el hecho de que los docentes de las zonas urbanas marginales provienen en su mayoría de exámenes de evaluación deficientes.
- El 34% de los docentes encuestados mencionó que existe poca apertura en la estructura organizacional del Ministerio de Educación para realizar acciones de mejora en las instituciones educativas. Como muchos reglamentos son definidos por el ministerio.
- El 52% de los maestros se desempeñaron por debajo de las expectativas, por lo que la calidad del aprendizaje no cumplió con las expectativas y hubo una necesidad urgente de cambiar el desempeño de los maestros.
- En general, el clima organizacional de la Escuela Secundaria Pública de Cajamarca no es propicio para el desarrollo institucional. Por lo tanto, el desempeño docente no es el esperado por la comunidad de educación ambiental.

c. Tesis de nivel local:

Autor: Larry Torrez Gómez (2020). Para optar al grado de Maestro en Gestión Educativa en la Universidad Andina del Cusco.

Título: “Clima Organizacional y Desempeño Docente en el Colegio Simón Bolívar de Picchu – Cusco. 2019”. Tuvo como objetivo de estudio: Determinar el nivel de correlación del clima organizacional y el desempeño docente, y como muestra utilizo 85 docentes de la universidad andina del Cusco año 2020.

Llego a las siguientes conclusiones:

- El clima organizacional implementado en la Secundaria Colegio Simón Bolívar II.EE de Pichu aumenta la burocracia y crea trabas en la gestión educativa. Muchos profesores de esta institución están muy descontentos con esto.
- A través del análisis de su estructura organizacional, el desempeño institucional del II.EE simón Bolívar de Picchu alcanzó un bajo nivel de eficacia, eficiencia y pertinencia.
- El nivel de desempeño de la II.EE Simón Bolívar de Picchu es deficiente en la validez, eficiencia y pertinencia de los resultados frente a la II.EE pública en los medios.
- El 65% de los docentes encuestados dijeron que no estaban de acuerdo con la forma en que se administraban las escuelas, pero estaban muy divididos sobre las reglas completamente rígidas del Ministerio de Educación.
- El 64% de las escuelas tienen estructuras organizacionales rígidas que no permiten que los docentes tomen su iniciativa, carecen de motivación y requieren flexibilidad en las reglas institucionales.

2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

Según (Fishman, 2000) “La cultura organizacional induce ciertos comportamientos en los individuos, estos comportamientos afectan a la organización, por lo que, en un clima institucional, el circuito ambiental que respira la empresa debe tener una función humana, ya que este ambiente es generado por las emociones de los miembros del grupo u organización, se Está relacionado con la motivación y satisfacción de los empleados. (p.21)

Se entiende por cultura organizacional todas las relaciones laborales y personales que se desarrollan en cada lugar de trabajo. Dependiendo del clima organizacional de una institución o empresa, se puede evaluar y medir su desempeño, logro de metas y calidad de los bienes o servicios.

El término clima organizacional puede ser reemplazado por clima laboral o entorno organizacional.

Es importante que quien sea líder de una organización o empresa comprenda el clima organizacional que existe entre sus subordinados y todos los agentes externos con los que tiene relaciones y acuerdos, como clientes o proveedores.

Cuando las relaciones laborales entre trabajadores, directivos y demás directivos dentro de una empresa se encuentran en su mejor momento, el clima organizacional es muy satisfactorio, lo que se traduce en un trabajo de alta calidad reconocido por usuarios y competidores.

Según (GONCALVEZ, 2000) menciona “La particular importancia de este enfoque es que el comportamiento de los trabajadores no es el resultado de factores organizacionales existentes, sino las percepciones de los trabajadores sobre esos factores, sin embargo, estas percepciones dependen en gran medida de las actividades de cada miembro con la empresa, interacciones, y otras experiencias. Por lo tanto, el clima institucional refleja la interacción entre las características individuales y organizacionales. Con base en las percepciones de los miembros, los factores y la estructura de los sistemas organizacionales crean un cierto clima". (p.36)

En la misma medida en que las organizaciones pueden analizarse y describirse en términos de sus atributos, estructuras y procesos, también pueden identificarse e investigarse las diferentes dimensiones percibidas del entorno de trabajo en el que operan los colaboradores individuales. Su impacto en la experiencia personal y el comportamiento.

Las percepciones de las organizaciones y los entornos de trabajo representan filtros estructurales o sistemas de percepción. Con este conocimiento, tal persona describe los diversos estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y representa su situación laboral, lo que se denomina clima institucional.

A sí mismo (CHIAVENATO, 2000). Dice “La cultura organizacional” constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Así mismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación,

que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas”. (p.95).

Las percepciones del clima organizacional de un individuo incluyen, por un lado, la interacción (y combinación) de características objetivas y fácticas que conforman el futuro de la organización y, por otro lado, características personales que pueden ayudar o perjudicar a la organización en muchos casos.

Al analizar las fuerzas internas que afectan el ambiente de trabajo como resistencia al cambio, el concepto es similar al de la dinámica de grupo, cuando esta fuerza es fuerte, puede estancar a una organización frente al progreso y, en muchos casos, la competencia puede intensificar mala decisión sobre nuestras decisiones mal hechas.

Según (STRINGER, 2000) “Quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento o del ser. El Clima organizacional muestra un cierto nivel positivo o negativo en las interacciones, de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización. Clima institucional implica tratar un grupo de componentes que ofrece una visión amplia de la organización”. (p.68).

Estos componentes son: Medio físico: incluye el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el grado de contaminación, etc.

- Características estructurales: como el tamaño de la organización, la estructura formal, el estilo de gestión, etc.
- Entorno social: incluyendo amistades, conflictos interpersonales o interdepartamentales, comunicación, etc.
- Características personales: como habilidades y actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- Comportamiento organizacional: incluyendo productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, estrés, etc.

2.2.1 Importancia de la cultura organizacional

Según (MCLNTOS, 2000), profesor de la universidad de Lima inca que la cultura organizacional son:

“Los sentimientos psicológicos de la Cultura organizacional reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización”. (p.78)

Por otro lado, la mayoría de los autores ven el clima institucional como un conjunto de variables que influyen en cómo pensamos y sentimos sobre el trabajo y el entorno en el que lo desarrollamos. Estas variables incluyen, por ejemplo, el estilo de supervisión del supervisor, su relación en desarrollo con el empleado y las reglas del juego. Esto crea las condiciones para el trabajo colectivo, por lo que estos temas están inevitablemente vinculados.

Incluyen también una dimensión personal: somos nosotros quienes, en virtud de nuestra historia y de nuestras características particulares, respondemos con placer, resistencia, frustración, indiferencia o dolor ante formas de supervisión más autoritarias o más permisivas; se sienten más cómodos en trabajo desafiante o rutinas predecibles.

Podría decirse que estas percepciones y sentimientos son subjetivos y solo requieren voluntad y autodisciplina para cumplir con nuestras obligaciones laborales de manera responsable, pero no hay duda de que nuestra productividad y creatividad se ven afectadas por la forma en que pensamos. Esto a su vez depende del entorno humano en el que vivimos.

Por otro lado, cuando abundan los celos y las calumnias entre compañeros, cuando no tenemos claro lo que nuestro jefe espera de nosotros, nuestros consejos no son escuchados, e incluso levantarnos por la mañana para ir a trabajar nos lo pone difícil. Operamos con un mínimo de cumplimiento y aprovechamos cada oportunidad para buscar nuevos horizontes de trabajo sobre la marcha. Es por ello que algunos indicadores de malas condiciones escolares son el ausentismo y la alta rotación de empleados.

Si el ambiente de trabajo no es bueno, también puede haber casos en los que los profesores se calumnien entre sí frente a los alumnos. Esto agudiza los problemas disciplinarios, ya que los estudiantes son conscientes de estas diferencias y tienden a favorecer a los profesores más indulgentes, lo que dificulta a quienes optan por el duro camino de la exigencia y el rigor. Interiorizar las normas y hábitos de los niños requiere la aprobación de los adultos y el apoyo mutuo. Si las malas condiciones de trabajo dificultan la obtención de estas aprobaciones, la disciplina de los estudiantes se resiente.

Según (CHIAVENATO., 2010). precisa “ La cultura organizacional como una forma de que los individuos se conecten y comuniquen, así como sus posturas dominantes, actitudes predominantes, suposiciones inferiores, aspiraciones, sueños y temas importantes de la interacción humana, todos los cuales forman parte de la cultura organizacional. Cultura organizacional; Una cultura invisible La cultura de una organización es visible a través de su influencia y resultados, el autor la asemeja a un iceberg, porque la parte que sobresale o es superior, la parte que sobresale del agua, es visible para toda la organización y la parte externa, es proviene de su cultura.”. (p.48)

Por otro lado, estos elementos de la superficie suelen ser específicos, como la forma en que se construye el edificio, los colores utilizados, el entorno, la forma del escritorio, el entorno de la oficina, la estrategia o el estilo de trabajo, la tecnología utilizada, el cargo. y especificaciones, y por último la dirección de gestión de personal. En la segunda parte ósea, la parte en el agua, inaccesible y profunda, más difícil de imaginar o percibir. A menudo hay representaciones sociológicas y manifestaciones psicológicas de la cultura en este lugar o lugar.

2.2.2 Elementos de la cultura organizacional en los colegios.

Para (GONCALVEZ, Clima Organizacional, 2000). “Valores: Son parte fundamental y crítica en la gestión de la membresía de una organización, y todos los trabajadores y colaboradores se esfuerzan por lograr los mismos objetivos de la empresa u organización. Costumbres: Definidas como un conjunto de hábitos de un país, organización o individuo que nos permite distinguirlo de los demás. ritual” (p. 23).

Es en sí mismo una serie de actividades repetitivas que expresan y refuerzan valores fundamentales en una empresa u organización. Historias: Son aquellas historias o hechos significativos que tienen lugar en casi cualquier organización o empresa que narran algunos hechos sobre el creador o fundador que pueden tener un impacto negativo o positivo en el futuro de la empresa, los cuales tienen como función principal configurar el pasado Mostrar

Es en sí mismo una serie de actividades repetitivas que expresan y refuerzan valores fundamentales en una empresa u organización. Historias: Son aquellas historias o hechos importantes que tienen lugar en casi cualquier organización o empresa que narran algunos hechos relacionados con el creador o fundador que pueden tener un impacto negativo o positivo en el futuro de la empresa y cuya función principal es configurar el pasado ahora mismo

Para (Martines., 2010). “La cultura organizacional es parte de la herramienta integradora de una organización establecida, que consta de elementos tales como normas, modelos de creencias y valores establecidos. En definitiva, este conjunto de elementos actúa como un buen intermediario para los miembros que integran una escuela o institución educativa, permitiéndoles identificarse con las enseñanzas de la organización, legitimar sus funciones y poder asociarse con nuevos miembros.” (pág. 33)

Bajo esta mirada, la cultura organizacional es otro factor clave que los líderes de las instituciones educativas consideran y pueden influir en el proceso de gestión, por lo que el papel del director aquí es expresar estos elementos culturales a través de rituales, rituales, historias y mitos o lenguaje, con el mismo significado, compartido por profesores, estudiantes, administradores y otro personal.

Por otra parte, (Vargas., 2010), indica que “Los elementos de la cultura no siempre pueden separarse del fenómeno cultural general, que a su vez está separado del fenómeno social general. Los elementos culturales se manifiestan en todas partes, y en toda organización, la cultura se manifiesta en dos categorías de elementos: elementos visibles, en los que se manifiestan creencias, valores, ritos, normas, ritos, lemas, comportamientos, símbolos, etc., la mayoría de las veces son observables, pero en realidad son representaciones de valores, creencias, supuestos, etc. ubicados en un nivel más profundo” (p. 48).

Estos elementos visibles explican cómo y por qué se hacen las cosas. Elementos intangibles e irrelevantes, generalmente ubicados en un nivel más profundo en la mente de los miembros que integran la organización, donde existen sentimientos, miedos, valores, creencias, actitudes, suposiciones, etc., que son difíciles de explicar, pero afectan el comportamiento. organización personal. Estos elementos intangibles constituyen el inconsciente de la organización.

Finalmente, Vargas (2007), “Precisa los componentes que conforman la cultura organizacional de una institución son la suma ficticia todos los valores que se comparten entre los integrantes, los patrones conductuales y el cumulo de formas de pensar de los individuos. Cualquier cultura organizacional se expresa y expone de varias maneras teniendo en cuenta a elementos que lo conforman, elementos ordenados en cuatro patrones”. (p.32)

- 1.- Notación de elementos. Muchos símbolos de una organización son cartas de presentación de la organización, son esas imágenes o instalaciones físicas, y también podemos visualizar elementos en algunas imágenes que contienen la historia y el lema establecido por la organización.
- 2.- Los elementos estructurales se refieren al entorno físico de una organización, como edificios, oficinas, etc., y todas las estructuras en sí.
- 3.- Elementos materiales. Como herramientas de trabajo, equipo físico, maquinaria.
- 4.- Elementos de comportamiento. Son la forma de orientar la organización o la forma de gestionar a los miembros.

2.2.3 Dimensiones de la cultura organizacional en la institución educativa.

La cultura organizacional es el resultado de un determinado clima organizacional creado por las características del sistema organizacional, es parte de la estructura organizacional de la organización, existen diversas teorías y el trabajo de las personas que aplican dichas teorías. Esto afecta las motivaciones de los miembros de la organización y sus comportamientos correspondientes. Obviamente, este comportamiento tiene varios efectos en la organización, como la productividad, la satisfacción, la rotación, las calificaciones, etc.

Según LITWIN y STINGER (1999). Asumieron nueve dimensiones para explicar el clima existente en la empresa. Cada una de estas dimensiones está relacionada con ciertos atributos de la organización, tales como:

1. Liderazgo. - es un conjunto de habilidades directivas o directivas que tiene un individuo para influir en la forma en que las personas o un grupo de trabajo específico existen y se comportan para que el grupo trabaje apasionadamente hacia sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, iniciar, administrar, convocar, facilitar, impulsar, motivar y evaluar proyectos, ya sean individuales, gerenciales o institucionales (gerentes organizacionales en el proceso).
2. Responsabilidad. - Así es como los miembros de la organización perciben su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Este es el grado en que reciben una supervisión general en lugar de limitada, la sensación de ser su propio jefe y no ser controlado dos veces en el trabajo.
3. Recompensas. - Corresponde a la percepción del miembro sobre la adecuación de la recompensa por un trabajo excelente. Este es el grado en que las organizaciones utilizan recompensas en lugar de castigos.
4. Desafío. - Corresponde a cómo se sienten los miembros de la organización frente a los retos que les plantea su trabajo. Es la medida en que una organización promueve la aceptación de riesgos calculados para lograr los objetivos propuestos.
5. Relaciones. - Los miembros de la empresa consideran que el ambiente de trabajo es agradable y que existe una buena relación social entre compañeros, jefes y subordinados.
6. Reglas. - Esta es la percepción del miembro de la importancia de la organización para los estándares de desempeño.
7. Conflicto. - Es el grado en que los miembros de la organización (incluidos compañeros y superiores) aceptan las diferentes opiniones y no tienen miedo de afrontar y solucionar los problemas cuando se presentan.

8. Identidad. - El sentido de pertenencia a la organización es un elemento importante y valioso de un grupo de trabajo. En términos generales, es un sentimiento de compartir metas personales con la organización.
9. El conocimiento del clima organizacional retroalimenta el proceso de determinación del comportamiento organizacional y también permite introducir cambios planificados en las actitudes y comportamientos de los miembros, la estructura organizacional o uno o más de los subsistemas que la componen.

La significancia de esta información se basa en la validación de comportamientos aparentes de los integrantes que influyen en el clima organizacional, filtran la realidad y moderan percepciones estables de motivación laboral y niveles de desempeño profesional, entre otros.

Otros autores sugieren medir el clima organizacional a través de las siguientes dimensiones

1. Actitud hacia la empresa y su gestión
2. Actitud hacia las oportunidades de promoción
3. Actitud hacia el contenido de la obra
4. Actitud hacia la regulación
5. Actitud hacia las recompensas monetarias
6. Actitud hacia las condiciones de trabajo
7. Actitud hacia los compañeros

Finalmente, para medir el clima institucional, la estructura del clima organizacional, especialmente las dimensiones de la estructura, es decir, la satisfacción o insatisfacción de estas dimensiones, son los elementos internos que producen el clima organizacional. Clima institucional, por lo que existe un clima institucional satisfactorio o un clima institucional insatisfactorio.

2.2.4 Dimensiones de la cultura organizacional en educación.

Según Marcone y Martín (2003). “Aportan un conjunto de componentes y dimensiones importantes que son determinantes en la cultura de una organización educativa, su diligencia, y pueden ser observadas por los miembros de una institución educativa, haciéndoles reconocerla, valorarla y asumir que tiene estas creencias, valores, rituales, historia y lenguaje propio. El autor muestra las dimensiones que forman parte de la cultura organizacional de una institución educativa” (p.71)

1. **Confirmación de valoración.** - Es el esfuerzo como factor de éxito: tiene que ver con la forma en que los integrantes de una institución educativa ven el esfuerzo de la institución desde una perspectiva institucional e individual. El esfuerzo de uno es visto como un factor de éxito, y en la dimensión de alegrar al propio docente, también alegra a los demás miembros de la institución. Los docentes, como eje principal del sistema educativo, han hecho grandes aportes para mejorar la calidad de la educación. No en vano mantiene una relación directa y permanente con los estudiantes y sus familias, lo que le otorga un rol preeminente en la sociedad que atesora su compleja y apasionante misión de impulsar el desarrollo académico, personal y social de los estudiantes. personas con las que interactuar.

El grado en que es necesario adaptarse a un nuevo paradigma social en el que la innovación y el constante desarrollo tecnológico determinan el ritmo del desarrollo social, exigiendo el compromiso de los distintos sujetos que lo componen. Por ello, el reconocimiento docente no debe hacerse de forma aislada, sino que debe integrarse en un enfoque global que afecte a todos los ciudadanos y lo convierta en uno de los países más desarrollados.

El grado de necesidad de adaptarse a un nuevo paradigma social en el que la innovación y el constante desarrollo tecnológico marcan el ritmo del desarrollo social, exigiendo el compromiso de los diferentes sujetos que lo componen. Por ello, el reconocimiento docente no debe hacerse de manera aislada, sino que debe integrarse en un enfoque global que afecte a toda la ciudadanía y lo convierta en uno de los países más desarrollados.

2. **Comunicación y asertividad.** - Se refiere a cómo se presenta la comunicación dentro y fuera de una institución educativa, y se espera que se pueda dar de manera justa y equitativa para que todos los miembros y colaboradores de una institución

educativa puedan integrarse. Además, la comunicación se utiliza para comunicar el crecimiento histórico de una institución educativa con el objetivo de mantener la sostenibilidad de los intereses de la institución más allá de ella.

El docente debe ser asertivo y saber qué hacer con un alumno que confía en él, confía en él, espera respeto, está dispuesto a escucharlo, porque se sabe que cuando una persona es capaz de respetar los derechos y los sentimientos, será asertivo. hacia los demás expresando sus deseos y sentimientos personales.

Si una persona puede expresarse libremente, muestra signos de confianza en sí mismo y puede comunicarse abierta y honestamente con cualquier persona, ya sean amigos, familiares o extraños. Es capaz de defender sus derechos, expresar sus gustos e intereses, hablar de sí misma y recibir halagos sin sentirse incómoda. Puede expresar su desacuerdo con los demás, expresar su desacuerdo cuando cree que necesita una explicación y decir "no" sin sentirse culpable, ejecutar planes para cambiar su propio comportamiento y ser capaz de pedir a los demás que cambien el de ellos. Todo esto aumenta su autoestima, su confianza en sí misma, lo que a su vez hace que sus relaciones con quienes la rodean sean más satisfactorias.

Toda persona tiene derecho a ser ella misma ya expresar sus pensamientos y sentimientos. Hacer esto con decisión garantiza el máximo respeto por los demás y por uno mismo.

3. **Relaciones interpersonales.** - Se refiere a la forma en que un director dirige o conduce una institución educativa, teniendo en cuenta su propia cultura, la forma en que toma decisiones y la relación del director con los docentes, estudiantes, padres de familia, administradores, colaboradores y otros. Proximidad a instituciones. Los roles de docentes y alumnos, especialmente las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos o entre alumnos que se desarrollan en el aula, pueden afectar el grado de comunicación y los vínculos afectivos que se establecen que favorecen un cierto clima de convivencia.

El tipo de comunicación y vínculos que se establecen influyen en la transferencia de conocimientos y en la correspondencia entre modelos y recomendaciones didácticas y necesidades de aprendizaje. Esta habilidad ayuda a construir relaciones sólidas entre maestros y estudiantes, fomentando una atmósfera de confianza y comunicación interpersonal efectiva, lo que da como resultado un ambiente de clase propicio para el aprendizaje.

4. **Liderazgo directivo y docente.** - Es así como todos los directores funcionan y participan en la toma de decisiones de acuerdo con los valores, estatutos, reglamentos y ética de la institución educativa. Las deficiencias de liderazgo existen en cualquier organización educativa, y esto tiene un impacto considerable en el desempeño docente.

Sin embargo, para lograr una buena gestión en una organización educativa, es necesario ampliar el horizonte y adquirir una visión holística para comprender el ámbito real de trabajo del responsable de la organización educativa. Así que ciertamente es un proceso complejo, que a su vez requiere una reorientación del esfuerzo educativo hacia lo que ahora se llama liderazgo y todo eso.

Por lo tanto, el liderazgo es el punto de partida para una buena gestión, cada líder expresa su propio estilo de liderazgo, fuente de poder y diversas ideologías.

Según Madrigal (2005) “El estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización. El estilo está basado en experiencias, el género, la educación y la capacitación, y es el estímulo que motiva al líder en diferentes circunstancias” (p.56).

2.2.5 La cultura organizacional en la educación.

La cultura organizacional es la esencia, el sello, la marcar, el distintivo en suma el conjunto de valores que hace de la empresa su posicionamiento e identidad como tal de los cuales las personas y la sociedad se sienten comprometidos.

Según (Pezo, 2010), “Explican la importancia de la cultura organizacional, mostrando que es el núcleo de una organización o empresa y por lo tanto existe en cada función que desempeñan los miembros, y también muestran que la elocuencia es también el comportamiento exhibido por los miembros que promueve la organización o empresa como en su conjunto el comportamiento en sí mismo, todo lo cual puede visualizarse principalmente por un conjunto de comportamientos generales que se practican con frecuencia, y esta es la importancia de estudiar la cultura organizacional de una organización”. (p.51)

Esencialmente, el comportamiento de cada individuo en una organización está determinado principalmente por la interacción del espacio alrededor del miembro y las

características individuales. Por tanto, la formación y el aprendizaje continuo deben ir encaminados a fortalecer y construir el compromiso de todos los empleados, renovando sus actitudes para generar entendimiento y solidaridad, estableciendo así un lenguaje común, facilitando la comunicación entre todos, es decir, construyendo una cultura organizacional específica.

Chiavenato (2009), Díganos "Así como todas las personas tienen su propia cultura, una organización la tiene y se caracteriza por tener una cultura colectiva precisa. Si el propósito es entender cómo es una organización, primero hay que entender su cultura, ser la cultura de la organización". Ser parte de la organización, trabajar en ella, ser parte de sus actividades, lo que significa que tienes que asimilar la cultura organizacional de la empresa y así desarrollarte a partir de su filosofía organizacional" (p. 110)

Temas importantes como la interacción, el dominio, la ambición, cómo interactúan los miembros y las conjeturas cercanas son parte de la cultura organizacional de una entidad o institución. La cultura organizacional de una entidad u organización no es algo tangible que podamos sentir. Los resultados, resultados, consecuencias e impactos hacen visible la cultura de una organización. Entonces el autor lo compara con un iceberg.

2.3.1 Desempeño docente.

La labor de los docentes innovadores incluye el conocimiento y uso pleno del Currículo Nacional, herramienta de adecuación de los contenidos didácticos, además de desarrollar competencias a través de las habilidades, capacidades y características de los estudiantes, así como involucrar, presentar y utilizar estrategias, materiales y métodos para desarrollar aprendizajes importantes al desarrollar e implementar un currículo diseñado para aprender. Además de la formación profesional y especializada, los docentes se actualizan constantemente para desempeñar sus funciones con competencia y conocimiento.

Para Orellana (2004), "Ser docente significa ejercer una profesión en la que eres experto en lo que haces, experto en aprender y enseñar en alguna área del conocimiento de las ciencias, las artes o las humanidades. Como experto, él encadena, vincula, proyecta lo que va a enseñar, buscando siempre el camino correcto, ya sea utilizando estrategias representacionales o herramientas mediadoras que puedan afectar el aprendizaje de los estudiantes, en un programa denominado enseñanza-aprendizaje." (p.24)

También muestra que las actividades pedagógicas no necesariamente se limitan a ejercicios en las aulas y espacios institucionales, pues también actúa en dos ámbitos como son los programas educativos institucionales a través de sus conocimientos teóricos y atiende a los intereses de la región. Además, parte de su desempeño está relacionado con la interacción del día a día entre los diferentes miembros de la institución educativa y su entorno, donde los docentes crean un ambiente de colaboración y armonía. acción.

2.3.2 Definición de desempeño docente.

Según Picón (2000), “Define el desempeño instruccional de la siguiente manera: “El rol del docente ya no es el de intérprete de contenidos, el docente ahora cumple con su compromiso de ser un intermediario, orientando a los estudiantes y su aprendizaje, no solo a través de la información y el conocimiento, sino desde la perspectiva de un estudiante responsable. actitud, deseos, costumbres, metas y aspiraciones”. (p.23)

El rol del docente es como una extensión de las actividades familiares, porque se fomenta la sana convivencia y la paciencia, el rol del docente no es conflictivo y puede plantarle cara aunque el alumno sea niño, adolescente o adulto, o vista ropa a la moda. , el docente debe mantener suficiente vocabulario de lo contrario se verá mal y porque tiene que estar en su asiento y no en el pupitre, la premisa es ganarse la confianza y popularidad de los alumnos para que el docente no olvide lo que tiene. juego de roles aprendido.

Por otra parte, Orellana (2009), “Los docentes de cualquier nivel, ya sea primaria, secundaria, intermedia o universitaria, deben ser justos, honorables, imparciales e imparciales; además, deben estar siempre actualizados con la información del acontecer internacional y nacional para brindar siempre información veraz e importante, dando así sentido a lo que enseña.” (p.27).

Un docente hoy en día no necesita apoyarse en libros para entender su profesión, materia o materia, si tiene una pregunta la responderá, si no hay respuesta la admitirá, en el futuro encontrará respuestas a resolver las dudas de los alumnos. Además, el docente se mantiene actualizado, por lo que tiene una buena conciencia docente.

Sabía qué hacer desde el principio y siempre buscaba formas dinámicas y creativas de desarrollar sus lecciones porque los estudiantes lo entendían. El docente, además de ser un líder social profesional, debe comprender que tiene la responsabilidad de desarrollar una nueva generación, y para ello debe estar plenamente comprometido en su entorno profesional y social,

consciente de su identidad como educador y del hecho de que debes tomar la cultura general como propia para que la sientas útil a la comunidad.

Por otra parte, (Montenegro, 2010) dice “Que el ejercicio docente no necesariamente está limitada al ejercicio en el aula y espacios institucionales, ya que también actúa sobre dos áreas como es el proyecto educativo institucional a través de sus conocimientos teóricos y en beneficio del área donde labora. Además, parte de su desempeño está relacionado con la interrelación cotidiana entre los distintos integrantes de la Institución Educativa y su contexto, también el docente propicia un ambiente de colaboración y armonía la acción docente o el desempeño docente se extiende del ámbito institucional al espacio sociocultural donde se encuentra la institución educativa; esta labor la realiza cuando interactúa con otras instituciones educativas” (p.35).

Finalmente, para reconfigurar la calidad educativa y enfocarse en la enseñanza, es necesario evaluar el desempeño docente. Por tanto, la evaluación del desempeño docente tiene características y funciones establecidas, las cuales deben ser consideradas a la hora de aplicarla. Por eso es importante prescribir un modelo como base para iniciar un currículo de evaluación del desempeño docente.

2.3.3 Función de los docentes innovadores.

El autor menciona que el papel del reformador es el de una persona altamente profesional con importantes responsabilidades, y como está a cargo de un grupo de estudiantes, debe desarrollar al máximo sus habilidades profesionales. El trabajo docente consiste en lograr que sus alumnos desarrollen sus habilidades y sean capaces de adquirir importantes competencias, para ello estarán cuidadosamente estructurados para desarrollar sus lecciones en el aula utilizando una serie de estrategias, procedimientos y técnicas para lograr aprendizajes importantes, vívidos y reales en los alumnos.

Por otra parte, Cajavilca (2019), “Afirman que en la actualidad se exige profesionales, sumamente competentes, esta exigencia termina recayendo también en la profesión docente generando en los docentes una gran responsabilidad por lo que hacen o desempeñan. Depende mucho lo que hace el docente para que los estudiantes de ahora puedan comprender lo que hacen, quiere decir la forma en la que se motiva, como organizamos y les presentamos los aprendizajes, que estrategias se emplea en su ejecución”. (p.122)

Aprender y enseñar forman parte del proceso de construcción y compartición de actividades, y estas interacciones deben trabajar juntas, por lo que es importante asumir un nuevo rol que signifique desempeñar una serie de funciones

Martines., D. (2010). Se organizan diversas actividades de aprendizaje para garantizar que se preste atención a las necesidades expresadas por los estudiantes:

- Un espacio que fomente la tolerancia, la confianza, la intimidad y el respeto.
- Promover la interoperabilidad.
- Deje que los estudiantes decidan cómo, cuándo y cómo aprenden.
- Agradezca a los estudiantes por su arduo trabajo en el aprendizaje.
- Identificar los intereses, necesidades y características del estudiante responsable.
- Fomentar y fomentar la creatividad en los alumnos.

2.3.4. Marco del buen desempeño docente.

Según el Ministerio de Educación (2019), “Mencionó que nuestra sociedad actual requiere de docentes que eduquen a las nuevas generaciones para enfrentar los desafíos de una sociedad futura construida sobre la base de la sociedad actual, las controversias sociales que existen en el sistema educativo y los docentes requieren de una formación profesional para responder a los constantes cambios en la sociedad, que pueden combinarse entre sí o predecirlos” (p. 15).

Según el Marco para el Buen Desempeño Docente (2019), “Para propiciar un cambio real en nuestro sistema educativo en términos de conocimiento, identidad y práctica docente, se deben generar nuevas conexiones entre quienes realmente esperan enseñar, buscando docentes más comprometidos y protagonistas. Un buen marco de desempeño docente es el primer paso en esta dirección” (p. 9)

a. Competencias específicas de la docencia.

Según Marco de un Buen Desempeño (2018): “Estas dimensiones forman la médula espinal de la profesión docente, describiendo conocimientos específicos y relevantes que se fundamentan en la reflexión sobre cómo la teoría se aplica a la práctica. es una práctica específica que debe fomentar la participación de los estudiantes para que asuman un compromiso de aprendizaje autodirigido para formarse, esta dimensión describe tres perspectivas básicas” (p. 13).

Los mismos que son:

- a) Juicio docente, que se refiere al uso de diferentes métodos para identificar diferentes estilos de aprendizaje, teniendo en cuenta los antecedentes culturales y disciplinarios, los intereses, las necesidades y los requisitos de los estudiantes, a fin de brindar la mejor solución en cualquier situación.
- b) Liderazgo inspirador, los docentes deben tener la capacidad de estimular en los estudiantes la curiosidad y la voluntad de aprender en un ambiente cultural donde todas sus habilidades puedan desarrollarse y desarrollarse.
- c) Conexión, lo que significa que los docentes son capaces de formar una conexión personal con sus alumnos, especialmente la conexión interna, que también es una conexión importante entre ellos, a través de una comunicación más empática, mostrando su preocupación por los demás y dando espacio para descubrir la de cada uno. puntos fuertes

2.3.5 La Educación durante la pandemia del covid 19 y sus implicancias.

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha planteado que, incluso antes de enfrentar la pandemia, la situación social en la región se estaba deteriorando, debido al aumento de los índices de pobreza y de pobreza extrema, la persistencia de las desigualdades y un creciente descontento social. En este contexto, la crisis tendrá importantes efectos negativos en los distintos sectores sociales, incluidos particularmente la salud y la educación, así como en el empleo y la evolución de la pobreza. Por su parte, la UNESCO ha identificado grandes brechas en los resultados educativos, que se relacionan con una desigual distribución de los docentes, en general, y de los docentes mejor calificados, en particular, en desmedro de países y regiones con menores ingresos y de zonas rurales, las que suelen concentrar además a población indígena y migrante.

En el ámbito educativo, gran parte de las medidas que los países de la región han adoptado ante la crisis se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que ha dado origen a tres campos de acción principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas (con o sin uso de tecnología); el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes.

En el caso de la educación rural, como es el caso de este trabajo de investigación ni siquiera la tecnología pudo ayudar a enfrentar este problema, por que el sistema de internet y la conectividad de los estudiantes por la geografía fue un obstáculo para enfrentar esta situación de manera que los docentes de la Institución Educativa Nacional Mixta Micaela Bastidas De Maranura, tuvieron que ingeniárselas y trabajar por wasaap y visitas domiciliarias y trabajos casi personalizados que tuvieron muchos inconvenientes.

2.3.6 Dimensiones generales del docente.

Menciona las siguientes dimensiones que se debe trabajar en todo docente:

a. Dimensión cultural: Se refiere a un sentido de obligación de desarrollar un amplio conocimiento de fondo sobre temas políticos, económicos, culturales y sociales; también temas relevantes para los contextos nacionales e internacionales y sus regiones, que necesitan ser analizados para comprender los desafíos que enfrentan y poder Contextualizar estos desafíos para los jóvenes.

b. Dimensión política: Mencionar el compromiso de los docentes en formar a los estudiantes como ciudadanos y como personas dispuestas a contribuir a cambiar su entorno social, tomando en cuenta enfoques de justicia social y equidad, ya que la misión de la educación está relacionada con los desafíos que enfrenta nuestra nación, creando Sociedades con menos desigualdad tienen ciudadanos más conscientes, justos, respetuosos, libres y responsables, capaces de proteger el medio ambiente, por lo que las realidades sociales exigen que los docentes sean más conscientes de sus realidades y de los desafíos que enfrentan.

Una profesión docente que describe conocimientos específicos y relevantes basados en la reflexión sobre cómo aplicar la teoría a la práctica. Se mencionó que la docencia es

una práctica específica que debe ser entrenada fomentando la participación de los estudiantes y comprometiéndolos con el aprendizaje autodirigido.

c. Dimensiones docentes: Las profesiones docentes describen conocimientos específicos y relevantes a partir de reflexiones sobre cómo se aplica la teoría a la práctica. Se mencionó que la docencia es una práctica específica y debe ser capacitada para fomentar la participación de los estudiantes y comprometerlos con el aprendizaje auto dirigido.

Un buen marco de actuación docente revela esta percepción, especialmente las tres dimensiones mencionadas anteriormente, que caracterizan la especificidad de la enseñanza y su práctica exigente en términos de creatividad y sus condiciones clave. La combinación de estas tres dimensiones muestra que la profesión de docente no es tan fácil de ejercer a menos que sea de forma estandarizada.

2.3.7 Dominios del marco de buen desempeño docente.

En el Marco de Buen Desempeño Docente (2019), Pensar en un campo como un área profesional de enseñanza plasmada en un conjunto de acciones suficientes para lograr el aprendizaje de los estudiantes. Cada campo se sustenta en un conjunto de cualidades docentes éticas que se enfocan en el desarrollo integral de los estudiantes y la formación de la profesión docente.

Dentro de este marco contextual, se identifican cuatro áreas: la primera está relacionada con la forma en que los docentes organizan y preparan a los estudiantes para el aprendizaje, y la segunda está relacionada con el desarrollo de la instrucción dentro del aula o espacio educativo. La tercera área de dominio describe cómo las instituciones educativas, las comunidades educativas y las relaciones con las familias rigen todo lo relacionado con la educación, y finalmente existe una cuarta área relacionada con la formación de los docentes, sus personalidades y su crecimiento profesional.

Dominio I: Preparar a los estudiantes para el aprendizaje. (Participar en el proceso de aprendizaje). Se refiere a cómo se planifica todo lo relacionado con las tareas docentes, como la preparación organizada de cursos de estudio, unidades y planes de lecciones anuales, teniendo en cuenta el contexto social, cultural, político, las necesidades materiales e inmateriales, las aspiraciones, las características del problema, la conciencia de las necesidades., y Un enfoque intercultural e inclusivo. Lo mismo ocurre

con la selección de estrategias, procedimientos, actividades, materiales didácticos y evaluaciones del aprendizaje.

Dominio II: Enseñar a los alumnos a aprender implica la gestión y dirección del proceso de enseñanza, valorando la diversidad y la inclusión, teniendo en cuenta todos sus aspectos. También comprende cómo los docentes participan en intervenciones educativas a lo largo del proceso de aprendizaje, buscando un ambiente propicio para el aprendizaje, dominando el contenido, brindando estimulación constante a los estudiantes, realizando evaluaciones de aprendizaje y diversas estrategias metodológicas.

Además, incluye el uso de una variedad de herramientas para revelar áreas de mejora, así como desafíos y logros que surgen a lo largo del desarrollo del aprendizaje y la enseñanza.

Dominio III: Participar en la sociedad de expresión de gestión escolar. Implica cooperación en la gestión de las instituciones educativas, tiene un concepto democrático y puede construir una comunidad educativa. Se preocupa por la comunicación auténtica entre miembros, colaboradores, estudiantes y padres de familia en toda la institución educativa; y la colaboración, planificación, implementación y evaluación del PEI (Iniciativa Educativa Institucional), además de contribuir a la creación de un clima institucional adecuado, que incluya a la comunidad y respeto y valor familiar.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprender el desarrollo y ejecución de la docencia profesional que involucre la práctica docente y la reflexión ordenada por parte de los colegas, la colaboración entre pares y su participación en actividades relacionadas con su formación profesional; además, los docentes deben abordar interrogantes sobre cómo diseñar a nivel nacional y regional. y la implementación de políticas educativas, y asumir plena responsabilidad por los resultados de la implementación del aprendizaje.

2.3.8 Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente

Ministerio de Educación (2017), “Se menciona que en la evaluación del desempeño instruccional en el aula u otro espacio educativo donde interactúan los estudiantes, se debe utilizar la observación en el aula y puede ser utilizada en cualquier espacio o ambiente donde se origine el aprendizaje relación” (p. 4).

El Ministerio observando el proceso de enseñanza en el Perú, se consideran seis acciones, las cuales serán evaluadas en la observación de aula, tienen aspectos importantes y perceptibles o visibles en el aula, estas seis acciones están muy relacionadas con la segunda área “enseñar para que los alumnos aprendan” En el marco de la descripción del buen desempeño docente, se hará referencia a:

1. Involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje: El docente involucra activamente a los estudiantes a su cargo y estimula su interés en las actividades que propone, ayudándolos a comprender la importancia, el significado y la utilidad de lo que se enseña. Ellos están aprendiendo. Por eso estudias.
2. Fomentar el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico: En relación a promover la creación de ideas creativas, productos propios, siendo los estudiantes capaces de comprender principios y desarrollar estrategias, es necesario proponer actividades de aprendizaje y establecer interacciones pedagógicas para poder motivarlos.
3. Maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje: Se refiere a la eficiencia y adecuación en el uso que hacen los docentes del tiempo asignado a la enseñanza para asegurar que la mayoría o todos los estudiantes participen en actividades destinadas al aprendizaje. Además, enfóquese en cómo los maestros manejan las interrupciones en el aula, como visitas de padres, maestros o directores, transiciones de una acción a otra y acciones auxiliares (por ejemplo, cumpleaños, eventos escolares, listas de llamadas).
4. Evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y ajustar su enseñanza: Se refiere a la forma en que los docentes acompañan a los estudiantes a lo largo del proceso de aprendizaje y la asistencia docente permanente brindada durante el transcurso del curso. Además, gracias a los profesores por monitorear las dificultades, el progreso y los resultados de aprendizaje en el progreso del curso y por brindar retroalimentación adecuada a los estudiantes. Además, agradezca a los maestros por cómo capitalizar los errores que cometen los estudiantes y usarlos como verdaderas oportunidades de aprendizaje.
5. Un ambiente que promueva el respeto y la intimidad: Al respecto, describa cómo los docentes pueden promover la tolerancia, la empatía y los espacios respetuosos en el aula, lo que se puede ver en mantener una actitud respetuosa entre estudiantes y

docentes. viceversa. Al mismo tiempo, se valoran las opiniones de los estudiantes para tratar a los estudiantes con calidez y amabilidad, y la empatía de los docentes por las necesidades físicas y emocionales de los estudiantes crea un ambiente emocional y seguro.

6. Regular positivamente el comportamiento de los estudiantes: Aquí podemos ver cómo los docentes pueden orientar el proceso de enseñanza de una manera positiva y constructiva para regular el comportamiento de los estudiantes al mismo tiempo que animan a los estudiantes a autorregular su comportamiento o promover una buena convivencia escolar.

2.3.9 Factores que influyen en el desempeño docente actual.

Son muchos los factores que inciden en el desempeño de nuestros docentes en la actualidad. He aquí algunos factores que pueden tener un impacto importante o significativo: la formación continua, la formación inicial, la motivación, las relaciones escolares, las relaciones con las familias, las relaciones entre docentes, el clima organizacional, las condiciones de trabajo, la política educativa, y el uso y conocimiento de las nuevas tecnologías.

La formación profesional temprana es un factor que incide en el quehacer docente, especialmente en el desempeño docente, así como en la formación continua de la calidad profesional y pedagógica de los docentes. Esta necesidad surge del hecho de que los docentes deben ser capacitados de manera adecuada y continua ya que deben enfrentar los constantes cambios de la sociedad.

“La formación del profesorado se adapta específicamente a la situación del profesor, atendiendo así a sus problemas y necesidades, otros requisitos pueden ser institucionales, la formación se realiza de forma vertical, desde el ministerio o central directamente a Ugeles, donde el ministerio es visto como el gestor del proceso, con el fin de proporcionar un aprendizaje y una formación cualificados, que no son las únicas ayudas, además, ya se cuenta con sistemas de evaluación y seguimiento” (p. 37).

La formación debe estar dirigida no solo a objetivos o políticas educativas, sino también a mejorar el trabajo en el aula, pero también a la dirección y gestión de las instituciones educativas, utilizando círculos de estudio para recopilar evidencias de los logros y dificultades de los docentes en la práctica docente, y luego mejorar. Gestionarlos y aplicarlos en el aula.

El nivel de los docentes, la capacidad y la innovación empresarial están completamente relacionados con los cambios en la sociedad actual. En nuestro tiempo, el acceso al conocimiento tiene una fecha límite, ya que nuestra sociedad enfrenta cambios sociales, políticos y tecnológicos permanentes y el conocimiento se vuelve nuevo, sin embargo, la sociedad nos obliga a establecer garantías informales y formales para garantizar que los profesionales y ciudadanos estén en constante actualización. Vivimos en una sociedad que requiere un aprendizaje constante y una formación constante.

Según Goyarrola, (2020), “Señalaron que para utilizar eficazmente los nuevos recursos y mejorar la calidad del trabajo, es necesaria una actitud positiva hacia la formación a largo plazo, la formación continua de los profesionales. La tecnología actual le permite al docente realizar algunas de las tareas que realiza repetidamente y le da más tiempo para otras o nuevas tareas. (p.66).

La renovación, los cursos de formación y los grupos de trabajo universitarios permanentes promueven el desarrollo profesional del profesorado y amplían la interacción entre colegas, lo que ayuda a superar el abandono de la actividad docente, lo que ayudará a reducir la fragmentación de los programas de formación cuando se presentan nuevos cursos. Cuando se forma un grupo de trabajo con más participantes, hay más poder y más conocimientos, habilidades y estrategias para compartir para planificar nuevas actividades.

Según Vaillant y Cuba (2008). “Mencionó que la formación profesional de los docentes peruanos se enfoca en el rol principal de la docencia y su concordancia con la sociedad actual frente a los estudiantes. Señaló que la obtención de un desarrollo profesional continuo es la formación profesional inicial de los docentes, que es el primer punto a alcanzar. La formación y la renovación juegan un papel importante y decisivo en la calidad y cantidad de los nuevos docentes que pasarán a formar parte del currículo de enseñanza y aprendizaje” (p. 70)

La educación en Perú ha experimentado un severo deterioro en las últimas tres décadas, principalmente debido a una disminución en la calidad del aprendizaje y la enseñanza de los estudiantes que han completado la educación básica regular y aquellos que actualmente no están mejorando.

2.3.10 Dimensiones del desempeño docente según grado.

Sea considerado cinco dimensiones o componentes los mismos que son:

- a. Involucramiento en el aprendizaje.** - El compromiso se ve como un antídoto potencial para la negatividad y el bajo rendimiento de los estudiantes porque se puede cambiar a través de influencias contextuales y ajustes en el entorno de aprendizaje.

En general, los estudiantes que participaron sintieron que las experiencias de aprendizaje que habían vivido eran relevantes para su futuro y que tenían una mayor y mejor disposición de su proceso de formación.

Con esta premisa en mente, es importante repensar el diseño de actividades de aprendizaje innovadoras que permitan la interacción con la tecnología y creen espacios de participación en la construcción de nuevos conocimientos colectivos. Por lo tanto, estas aplicaciones tienen muchas ventajas, tales como:

El aprendizaje puede tener lugar en cualquier entorno, dentro o fuera del aula. La vida se convierte en el lugar perfecto para aprender. Los límites del tiempo y el espacio se vuelven borrosos.

Las aplicaciones educativas suelen tener un importante componente lúdico ya que, basándose en la gamificación, combinan las dinámicas y recompensas propias de los juegos para conseguir objetivos de aprendizaje.

Estas aplicaciones educativas también fomentan una buena interacción con el usuario, rompiendo la clásica experiencia de aprendizaje pasivo y haciendo que el aprendizaje sea más rico y efectivo, siendo los estudiantes participantes activos en el proceso.

- b. Optimización del tiempo en los aprendizajes-** El propósito de esta cápsula es reflexionar sobre el uso y la distribución del tiempo en el

proceso de enseñanza en el aula a partir de las percepciones del tiempo por parte de estudiantes y docentes. La cápsula presenta videoclips grabados cuyo objetivo es, por un lado, analizar cómo se utiliza y se percibe el tiempo en las tres fases que componen la estructura de clases: iniciación, desarrollo y finalización, y, por otro lado, cómo se utiliza el tiempo. utilizado y percibido. Se puede optimizar para respaldar operaciones que enfatizan la calidad en lugar de consumir mucho tiempo. En cambio, para ello, la cápsula propone dos formas de concebir el tiempo: infinito o efímero. Al mismo tiempo, se analizan algunas actividades promovidas por el docente en cada momento de la clase (en rigor, él es el responsable de las siguientes tareas.

- c. **Promoción y desarrollo de la creatividad.** El proceso creativo es uno de los potenciales humanos más altos y complejos, y significa la capacidad de la mente para permitir la integración de procesos cognitivos menos complejos, incluso aquellos procesos extraordinarios conocidos como la realización de nuevas ideas o ideas.

La creatividad siempre ha estado ahí, es una habilidad humana y por lo tanto relacionada con la naturaleza humana. Sin embargo, la creatividad como concepto ha permanecido por mucho tiempo sin resolver y por lo tanto poco estudiado, hasta que en los últimos años han surgido teóricos que han profundizado en el tema y desarrollados trabajos que sugieren el concepto y aporte.

Comenzaremos aclarando y revisando algunas de las ideas en torno a la "creatividad", que se clasifica como un neologismo común en inglés, sin embargo, el concepto no se considera incluido en los diccionarios de francés habituales, ni aparece en los diccionarios de francés. En. "Creatividad". Real Academia de España (1970).

Por otro lado, como el concepto ahora tratado: "Creatividad". No se incluyó en este y otros diccionarios hasta la versión actualizada. Así, en su versión (1992 pp. 593), el diccionario lo define como: "la capacidad de crear, la capacidad de crear".

Por lo tanto, la inclusión formal como concepto de investigación en varias disciplinas es relativamente nueva, lo que nos permite vislumbrar todas las investigaciones posibles y el trabajo que podría surgir al

tratarlas, principalmente porque es un tema relativamente nuevo. Afortunadamente, esta investigación ha ganado seguidores, especialmente en los últimos años.

- d. Evaluación de los procesos de aprendizaje.** - La evaluación tiene una función muy diversa y se convierte en uno de los elementos esenciales del proceso educativo. La evaluación no es un elemento separado del proceso educativo, ni es una función última de reflejar las calificaciones, sino que la evaluación es formativa en el sentido de que a menudo informa a los estudiantes sobre su progreso o no, y es la mejor manera de abordar los errores. O dificultades de aprendizaje oportunas y esfuerzos inspiradores.

La evaluación está presente en la mayoría de las funciones que realizamos en nuestra vida diaria. ¿No nos formamos opiniones personales sobre todas las actividades que hacemos? Porque todo lo que hacemos es hacer juicios de valor basados en lo que hacemos. Más o menos, hacemos lo mismo con las personas con las que interactuamos, por eso valoramos sus acciones, sus comentarios, la forma en que se expresan, etc.

La evaluación académica es un proceso sistemático y bien estructurado, ya no es una simple opinión, sino que debemos ser más rigurosos, porque se trata de qué evaluamos, por qué, cuándo y cómo evaluar. Tenemos que evaluarlo para realmente marcar la diferencia. Al evaluar a los estudiantes, también estamos evaluando la calidad del desempeño docente en sí y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

- e. Propicia y regula el comportamiento de los estudiantes.** Con el tiempo se comprende la importancia de los espacios donde los estudiantes se sientan seguros y libres para comunicar sus sentimientos y pensamientos. La carencia de comportamientos pro sociales como la empatía, la tolerancia y la ayuda se puede encontrar al inicio del año escolar, entre los estudiantes se realizan diferentes actividades que benefician el desarrollo personal de los estudiantes y la comprensión de sus pares, permitiéndoles apreciar a los demás, Igualdad de trato, tolerancia y respeto a los compañeros.

Al principio fue un poco difícil, pero a medida que pasaba el tiempo y avanzaba el trabajo en esta área, los estudiantes tenían conductas pro sociales extensas que no adquirían al principio para apreciar las habilidades de los demás, ni para darles. Respeto o igualdad.

Es muy satisfactorio en esta época del año escolar (casi al final) ver a los niños preocupándose por sus compañeros, ayudando cuando lo creen necesario, compartiendo diferentes cosas como útiles escolares, comida, juguetes, etc.

Finalmente, también respetan sus diferencias, aunque todavía se encuentran en la etapa egocéntrica, según Piaget, en la etapa que corresponde a la etapa egocéntrica del pensamiento y el lenguaje, mencionó que se comunica con los estudiantes, y quiere compartir sus actividades con otros por la necesidad de comunicación, que suele ocurrir en la edad escolar.

2.3.11 Rúbricas para evaluar la función del maestro en el aula.

El Ministerio de Educación (2017), mirando al proceso de enseñanza en el Perú, consideró seis desempeños que serían evaluados en las observaciones de aula que tienen aspectos importantes y perceptibles o visibles en el aula, que están íntimamente relacionados con la buena enseñanza. La segunda área se describe en el Marco de Desempeño, “Enseñar para el aprendizaje de los estudiantes” está relacionado y se mencionará a continuación:

A. Involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje: El docente involucra activamente a los estudiantes a su cargo, estimula su interés en las actividades que propone y les ayuda a comprender la importancia, el significado y la utilidad de lo que están aprendiendo. Por eso estudias. Fomentar el Razonamiento, la Creatividad y/o el Pensamiento Crítico: Relacionado con desarrollar la creatividad, ser dueño de sus propios productos, capacitar a los estudiantes para comprender principios y desarrollar estrategias, es necesario proponer actividades de aprendizaje y crear interacciones didácticas para motivarlos.

B. Maximizar el tiempo de aprendizaje: se refiere al uso que hace el maestro del tiempo de instrucción asignado para garantizar la eficacia y la idoneidad de

la mayoría o todos los estudiantes que participan en actividades destinadas al aprendizaje. Además, concéntrese en cómo los maestros manejan las interrupciones en el aula, como visitas de padres, maestros o directores, transiciones de una acción a otra y acciones auxiliares, como cumpleaños, eventos escolares, listas de llamadas.

C. Evaluar el progreso del aprendizaje para brindar retroalimentación a los estudiantes y ajustar su enseñanza: se refiere a cómo los maestros acompañan a los estudiantes a lo largo del proceso de aprendizaje y brindan asistencia educativa continua a lo largo del curso. También, gracias a los maestros por monitorear el progreso del curso, el progreso del aprendizaje y las dificultades en los resultados y brindar retroalimentación adecuada a los estudiantes. También, agradezca a los maestros por aprovechar los errores que cometen los estudiantes y usarlos como verdaderas oportunidades de aprendizaje.

D. Propicia un ambiente de respeto y proximidad: en este aspecto se puntualiza como los docentes propicia espacios de tolerancia, empatía y respeto dentro del aula pudiendo visualizarse mediante el trato respetuoso que mantienen los estudiantes entre sí y sus maestros y viceversa. Además, se valora la opinión de los estudiantes, la calidez y cordialidad en el trato hacia los estudiantes; también la empatía que muestra el maestro tanto a las necesidades físicas como afectivas de los estudiantes, generando así un ambiente afectivo y seguro.

E. Regular positivamente el comportamiento de los estudiantes: Aquí se puede ver cómo los docentes pueden regular el comportamiento de los estudiantes de manera positiva y constructiva durante el proceso de enseñanza, así como incentivar a los estudiantes a autorregular su comportamiento o comportamiento para promover el buen comportamiento. También se evaluó la comprensión de los alumnos sobre las normas de convivencia y respeto (página 5).

2.3.12 Dimensiones del marco de buen desempeño docente.

De acuerdo con el “Marco de Desempeño Docente Excelente (2021)”, se han establecido cinco aspectos del desempeño docente excelente, la capacidad y los

docentes, que son las metas que todo docente debe alcanzar en el proceso de desarrollo profesional docente. Propósito El propósito principal es lograr el aprendizaje de nuestros estudiantes, para lo cual el estado ha establecido cuatro propósitos específicos en el marco del buen desempeño docente.

Los Estados han sido llamados reiteradamente a desarrollar políticas, estrategias y mecanismos para garantizar el derecho de todos a una educación de calidad. Este requisito pone en entredicho la calidad, pertinencia y eficacia del trabajo docente, la formación y las condiciones de trabajo. Para abordar esta necesidad particular de los roles profesionales de los docentes, enfrentamos un desafío único: cambiar las realidades de la profesión docente, es decir, en términos de su identidad profesional, formación y cultura, y paradigmas de tutoría.

Las razones de estos cambios son estructurales, ya que se deben a cambios en la sociedad, la cultura, la producción de conocimiento y la necesidad de pasar de la educación a una sociedad más desarrollada, más equitativa y democrática. la naturaleza humana. La práctica docente, el mecanismo profesional del trabajo docente y la reevaluación de los saberes docentes de los docentes sociales necesitan cambios profundos. Este es un desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad deben enfrentar de manera coordinada, colaborativa y sostenida.

En esta dirección, es necesario acordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diferentes actores involucrados en la implementación, promoción, desarrollo y regulación de la docencia. En este sentido, muchos países abogan por el desarrollo de estándares claros de desempeño docente o marcos docentes sólidos como un primer paso para establecer e implementar procesos de política pública destinados a fortalecer la profesión. La construcción del Marco de Buen Desempeño Docente se fundamenta en la reflexión sobre el sentido de la profesión y su papel equitativo en la sociedad, la cultura y el desarrollo.

Constituye el proceso de consideración de los rasgos pedagógicos de la educación básica de niños y adolescentes para el logro de los aprendizajes básicos, y la voluntad de movilizar la profesión docente para asegurar el desarrollo profesional permanente de esos aprendizajes. Esta es una actividad muy importante porque la enseñanza y el trabajo de los docentes son asuntos públicos de gran importancia para el interés público.

1. Participar en el aprendizaje. En la comunicación docente-alumno se debe utilizar un lenguaje común para mencionar, citar o sugerir temas tratados en el proceso de enseñanza.
2. Optimiza el tiempo de estudio. - Incentivar la reflexión sobre el trabajo de los docentes y otros deben tomar las acciones correspondientes para describir la profesión docente y participar en espacios con la misma visión para la docencia. (Optimización del tiempo de estudio.)
3. Fomentar y desarrollar la creatividad. Promover la reevaluación de la profesión docente por parte de la sociedad, fortalecer la imagen profesional de los docentes, continuar aprendiendo y mejorando en la práctica docente, y convertirse en personas capaces y creativas. (promover y desarrollar la creatividad).
4. Evaluación del proceso de aprendizaje. Implementar políticas de evaluación, aprendizaje y acción para lograr el reconocimiento de la profesión docente y actualizar las condiciones laborales de los docentes. Evaluar el proceso de aprendizaje.
5. Fomentar y regular el comportamiento de los estudiantes. A través de acciones que moldeen comportamientos benéficos en beneficio de la comunidad educativa y su entorno, tanto dentro como fuera de las instituciones educativas.

2.4 TERMINOS BÁSICOS.

Actitud: Son las emociones las que nos impulsan a comportarnos de determinada manera en determinadas situaciones. Los mismos que se pueden percibir externamente. Rodríguez, M. (2007).

Aprendizaje: se refiere al desarrollo de la construcción de figuras o símbolos mentales significativos, y no implica la acumulación precisa de varios tipos de conocimiento. Osorio, R., & Bueno, A. (2006)

Aprendizaje: Se refiere a ser capaz de adquirir una gama de conocimientos relacionados con un tema determinado, y estos cambios implican la combinación de nuevos conocimientos relacionados con el tema relacionado. Aguerro, I. (2000)

Comportamiento: Se relaciona con la forma en que los individuos manejan sus interacciones con el medio ambiente de acuerdo con patrones culturales, sociales y éticos. Rodríguez, M. (2007).

Contexto: Se refiere al conjunto de situaciones abstractas o materiales surgidas del entorno de un evento, las cuales pueden ser verificadas a través de enunciados, diagramas, texto, información oral, voz humana, etc.

Cultura: La cultura se entiende como un conjunto de valores, creencias, costumbres, hábitos y experiencias que describen a un grupo específico perteneciente a un espacio limitado dentro de una empresa, corporación, corporación, administración, institución u organización. Osorio, R., & Bueno, A. (2006)

Pedagogía: Se refiere al análisis de un conjunto de estrategias destinadas a orientar el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje, cuyo propósito es llevar al estudiante a desarrollar un estado de cordura y racionalidad que le permita percibir la realidad y la realidad de una manera más responsable. manera efectiva y consciente. Poder participar como ciudadano. Aguerrondo, I. (2000)

Educación: Es un proceso personal y social continuo que, consciente y holísticamente, enriquece a los individuos con el objetivo de alcanzar sus metas o aspiraciones e integrarse activamente a la cultura y la sociedad. Rodríguez, M. (2007).

Creatividad: Acciones de creatividad e innovación que rompen con las rutinas y rutinas diarias de quienes hacen todo tipo de cosas. En lo que respecta a la educación, aumentar el conocimiento es crucial. Montero, C. (2010)

Evaluar: Acciones de decisión para el comportamiento de aprendizaje de los estudiantes para que luego se ponderen en números expresados como calificaciones. Aguerrondo, I. (2000)

Participar: Las acciones que intervienen directamente en los problemas están, en el caso de la educación, implícitas en las acciones de enseñanza y aprendizaje que involucran a estudiantes y docentes. Rodríguez. (2005).

Motivación: Los comportamientos que permiten la vigilancia ante cualquier comportamiento de interés pueden ser internos o externos y ayudan a alcanzar metas y sueños. Montero, C. (2010)

Métodos activos: No son métodos recién descubiertos. Muchos profesores los han ido aplicando, aun sin tener conciencia de ella. Un método es activo cuando el estudiante propicia una acción que es consecuencia de la curiosidad, necesidad e interés. Osorio, R., & Bueno, A. (2006)

Organización: Se refiere a un grupo de individuos en la sociedad compuesto por departamentos administrativos y actividades o tareas coordinadas, lo que da como resultado una estructura organizada de interacciones y relaciones diseñadas para crear servicios y bienes normativos para compensar las necesidades. Rodríguez. (2005).

Tradiciones: Se refiere a un acuerdo alcanzado dentro de una comunidad que se considera digno de ser parte integral de la costumbre y sus usos. Las tradiciones se utilizan a menudo para tratar el conocimiento cultural y social seleccionado de aspectos socioculturales destacados considerados valiosos e importantes, que se consideran particularmente valiosos y desean transmitirse de generación en generación. Montero, C. (2010)

Clima organizacional: La significancia de esta información se basa en la validación de comportamientos aparentes de los integrantes que influyen en el clima organizacional, filtran la realidad y moderan percepciones estables de motivación laboral y niveles de desempeño profesional, entre otros. McIntos, T. (2000).

Desempeño Docente: se han establecido cinco aspectos del desempeño docente excelente, la capacidad y los docentes, que son las metas que todo docente debe alcanzar en el proceso de desarrollo profesional docente. Educación, M. D. (2013)

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLE.

3.1 HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.1 Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional en el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.

3.1.2 Hipótesis específica:

- El nivel de Cultura Organizacional de los docentes de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021. Es baja
- El nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021 Es bajo
- Existe una relación significativa la Cultura Organizacional y las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021
- Con una estrategia de capacitación docente se mejora la Cultura Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.

3.2 IDENTIFICACION DE VARIABLES:

VARIABLE 1: Cultura Organizacional.

VARIABLE 2: Desempeño Docente

3.2.1 Variable interviniente:

- Edad
- Sexo
- Condición socioeconómica.

3.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

1.- Cultura Organizacional: DIMENSIONES.

- A. Reconocimiento y valoración
- B. Comunicación y asertividad.
- C. Relaciones interpersonales.
- D. Liderazgo directivo y docente.

2.- Desempeño Docente: DIMENSIONES

- A. Involucramiento en los procesos de aprendizaje.
- B. Optimización del tiempo en los aprendizajes.
- C. Promoción y desarrollo de la creatividad.
- D. Evaluación de los procesos de aprendizaje.
- E. Propicia y regula el comportamiento de los estudiantes.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Cultura organizacional	Según Marcona y Martín, 2003 “Es un sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante	Reconocimiento y valoración	Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos	
			Reconocimiento del esfuerzo	
			Entropía organizacional	
			Reconocimiento del éxito como factor del éxito	
		Comunicación y asertividad.	Comunicación e integración del personal	
			Comunicación y evolución histórica de la escuela	
Reconocimiento y equidad en la recompensa				

	lenguajes, rituales e historias de la organización escuela” (p.14)	Relaciones interpersonales.	Énfasis en las relaciones humanas	
			Credibilidad y aprendizaje organizacional	
			Equidad en la vida escolar	
		Liderazgo directivo y docente.	Ambiente favorable al desempeño	
			Superación y compromiso con la tarea educativa	
			Liderazgo en la gestión educativa aceptación del error como factor de unidad	
Desempeño docente	<p>“Mencionó que el Estado peruano es responsable de la educación en todo el país, señaló que ese debe ser un tema permanente en la política peruana, y que la educación está relacionada con el Estado, y por esa unión se ha logrado una combinación.</p> <p>Novedoso e interesante; pero, así como en materia de enseñanza, la transición es inestable e insuficiente, quedan muchas reglas, las leyes</p>	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	
			Proporción de estudiantes involucrados en la sesión	
			Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende	
		Optimización del tiempo en los aprendizajes.	Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.	
			El mayor objetivo debe ser la optimización del tiempo en los aprendizajes.	
			El docente prepara las clases de la manera más didáctica posible en beneficio de los estudiantes.	
			Se utiliza adecuadamente los tiempos durante la planificación de las sesiones de aprendizaje.	

son imperfectas, porque toda esta educación se convertirá en una política nacional (página 5)	Promoción y desarrollo de la creatividad.	El docente permanentemente está propiciando las iniciativas nuevas en los estudiantes.
		Se permite que los estudiantes puedan desarrollar su creatividad por que se genera un ambiente de confianza.
		La libertad y la innovación es uno de los pilares del desarrollo de las sesiones de clase.
	Evaluación de los procesos de aprendizaje.	Aplica evaluación en forma continua, en todos los procesos de aprendizaje
		Aplica retroalimentación después de los procesos de aprendizaje.
		Utiliza la información de los procesos de evaluación para proyectar los demás aprendizajes
	Propicia y regula el comportamiento de los estudiantes.	Todos los estudiantes se someten a las normas de convivencia.
		Se propicia la tolerancia y el respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.
		Se exige respeto por las diferencias económicas, étnicas y sociales dentro y fuera de la institución.

Fuente: Rubricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente (2017).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La naturaleza de la pregunta de investigación nos obligó a determinar los métodos de trabajo más adecuados, que nos permitan comprender la cultura organizacional y el desempeño docente de la institución educativa mixta Micaela Bastidas de Maranura 2021.

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por la naturaleza del problema, el tipo de investigación es básico – descriptivo en cuanto permite identificar las características de las variables culturas organizacionales y desempeño docente; y descriptiva, en cuanto permite obtener información para encontrar la relación entre las variables estudiadas relación entre. Es evaluativo porque se utiliza un método de investigación que permite evaluar las variables en estudio.

El trabajo de investigación actual se enmarca en el tipo de investigación cuantitativa, ya que tiene como objetivo observar la presencia o ausencia de una variable de interés y el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados en una misma muestra de sujetos, tal como lo describen Sánchez y Reyes. (1996).

4.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se enmarca en un estudio descriptivo correlacional explicativo porque explica por qué los hechos y fenómenos (variables) estudiados tienen las características que presentan. Rodríguez. (2005).

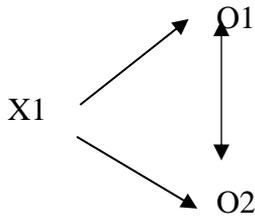
4.3 ÁREA DE ESTUDIO

Se identifican campos de estudio en la gestión, el estudio de las formas y estructuras de comunicación organizacional y social, el estudio de la teoría organizacional, los discursos que legitiman el poder, las fuerzas que activan las organizaciones.

4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se asume un diseño no experimental del tipo de explicación descriptiva con corte transversal relevante, por tratarse de un estudio para determinar los factores que generan problemas de cultura organizacional en un contexto social específico y su impacto en el desempeño instruccional.

Como se muestra abajo:



Donde:

X_1 es el objeto de estudio.

O_1 es la observación realizada del Cultura Organizacional.

O_2 es la observación realizada en el Desempeño Docente.

↔ La relación causal entre las dos variables de estudio = es la posible relación entre las variables estudiadas

No se manipularon variables de estudio y se basó en observaciones, sin embargo, para el análisis de datos se utilizó la correlación de Pearson, Tau de Kendall. “El propósito de este tipo de investigación es medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, miden cada concepto o variable, para luego cuantificar y analizar la conexión.

Esta correlación está respaldada por la hipótesis de prueba. Si las dos variables están correlacionadas y se conoce la magnitud de la asociación, entonces existe una base para la predicción, con mayor o menor precisión. Pero también hay dos variables que están claramente correlacionadas, pero en realidad no lo están. (Hernández, 2015).

4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población constituye todos los docentes de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.

En la última década las diferentes organizaciones y gubernamentales sufrieron bastantes cambios en su manera de organizarse, esto por la aparición de nuevos enfoques en la administración de personal, a estas variantes teóricas en esta última temporada se suma la aparición de la pandemia causada por el COVID

19, que cambio la manera de laborar de muchas instituciones educativas , ya que se tenía que entrar a otra modalidad de laborar, es en base a esto que la determinación de la población de nuestra indagación está centrada en Docentes en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, que en número suman 50 maestros, entre varones y mujeres.

Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021	Unidades de estudio		Total
	V	M	50
	22	28	

La muestra se seleccionó por muestreo no probabilístico a criterio e intención del investigador, según Sánchez y Reyes (1998); los sujetos en una muestra no probabilística generalmente son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador.

Se considera la totalidad de docentes y administrativos del nivel primario y secundario de la institución educativa de educación básica regular; siendo una muestra representativa, que contiene las características relevantes de la población, que por ser la investigación diseñada y abordada desde el enfoque cualitativo, la utilidad de una muestra no probabilística reside no tanto en una “representatividad” de elementos, sino en una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características definidas previamente en el planteamiento del problema.

4.6 MUESTRA

Específicamente se tomó como unidades de estudio y análisis a los docentes y administrativos en su totalidad al 100% la población de estudio: la técnica es de tipo censal.

En esta parte la selección de los docentes participes en este proceso fue de manera intencionada y aleatoriamente, ya que no fue necesario entrar a la estimación estadística para la determinación de los maestros que conformaran este grupo de encuestados es por ello que para encontrar mejores opiniones

referente a lo que se indaga se tomó al total de maestros de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, que en número suman 50 maestros, entre varones y mujeres, caracterizados de la siguiente forma:

Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021	Unidades de estudio		Total
	V	M	50
	22	28	

4.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Como en todo desarrollo de acopio de información se recurre a la elaboración de recursos e instrumentos, la respectiva indagación estuvo respaldada con un cuestionario, con ítems articulados a los diferentes aspectos que conforman cada una de las variables del problema de estudio, estos con el objetivo de hallar indicios veredictos referente a lo que se investiga, a esta actividad indagativa, se adjunta la técnica de recolección de datos más conocida por todos que viene hacer la encuesta, con mayor detalle y comprensión para futuros lectores este manejo de valoración y relación entre los instrumentos y técnica lo mostramos en el siguiente ratio.

Técnicas	Instrumentos	Valoración/Dimensiones	Valoración/Variables
Encuesta	Cultura Organizacional	Muy de acuerdo = 4 De Acuerdo = 3 En Desacuerdo = 2 Muy en Desacuerdo = 1	Muy Bajo = 4 Bajo = 3 Alto = 2 Muy Alto = 1
Encuesta	Desempeño Docente	Muy de acuerdo = 4 De Acuerdo = 3 En Desacuerdo = 2 Muy en Desacuerdo = 1	Muy Bajo = 4 Bajo = 3 Alto = 2 Muy Alto = 1

Fuente: Elaboración propia

4.8 CONFIABILIDAD DE DATOS.

Para esta parte de la estimación del nivel de confianza del recurso empleado para la recolección de información en la respectiva indagación se recurrió al estadístico alfa de Cronbach, cuyos rangos de confiabilidad se encuentran en la respectiva bibliografía de

metodología de investigación dichas estimaciones del nivel de confianza se aprecian a continuación.

Tabla 1
Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy Baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy Alta

Nota: Cronbach 1951

Como ya se describió en los párrafos anteriores el recurso empleado en esta indagación se sometió a este proceso estadístico, para determinar la constante de confianza que tienen las variables con sus respectivas dimensiones, cuyas estimaciones se muestran a continuación.

Tabla 2
Cultura Organizacional

	Alfa de Cronbach	N° de Elemento
D1: Reconocimiento y Valoración	0.8371	5
D2: Comunicación y asertividad.	0.8369	5
D3: Relaciones Interpersonales	0.8349	5
D4: Liderazgo directivo y docente.	0.8363	5
Cultura Organizacional	0.8262	15

Nota: Paquete Estadístico SPSS versión 23

^a Valor de coeficiente Alpha se aproxima a 0.8 (más detalles ver en los anexos de la tesis)

Proceso probabilístico también se efectuó para la variable dos y sus respectivos componentes cuyas constantes de confiabilidad se pueden ver en el siguiente cuadro.

Tabla 3
Desempeño Docente

	Alfa de Cronbach	N° de Elemento
D1: Involucramiento en los procesos de aprendizaje	0.8360	5
D2: Optimización del tiempo de los aprendizajes	0.8353	5
D3: Promoción y desarrollo de la creatividad	0.8112	7
D4: Evaluación de los procesos de aprendizaje	0.8127	7
D5: Propicia y regula el comportamiento de los estudiantes	0.8136	7
Desempeño Docente	0.8217	31

Nota: Paquete Estadístico SPSS versión 23

^a Valor de coeficiente Alpha se aproxima a 0.8 (más detalles ver en los anexos de la tesis)

En promedio se aprecia que la constante de confianza llega a 0,8, del cual, efectuando un contraste con los rangos de Cronbach, este se ubica en un nivel de alta confiabilidad.

4.9 VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTO

Luego de la estimación del nivel de confianza del recurso que se va utilizar en esta indagación se procedió a la segunda parte de este proceso, que es del de la revisión de forma y fondo del instrumento, por parte de peritos en investigación de este centro superior de estudios, cuyas calificaciones cuantitativas se tiene en el siguiente cuadro.

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Dr. Ricardo Enríquez Romero	70%
02	Mgt. Elías Antonio Alarcón Mendoza.	80%
Promedio		75%

Fuente: Elaboración Propia

Posterior a la revisión del recurso para rescatar la opinión de los encuestados el calificativo porcentual por parte de los expertos fue de 75 %, apreciación significativa que ayuda a proseguir con la respectiva indagación.

4.10 Método de análisis de datos

La aparición de este virus (COVID 19), genero mucha incertidumbre en la organización de todas las entidades particulares y gubernamentales, puesto que se tenía que laborar

de manera virtual, es desde acá que esta coyuntura nos incentivó a realizar esta investigación, que luego de realizar el análisis pertinente de la realidad de este centro educativo, se procedió al planteamiento del problema, sumándose a esto la elaboración de instrumentos adecuados para la recaudación de información, el cual fue llevado a una data para su respectivo proceso estadístico del cual de dichas cuadros y gráficos salió la descripción respectiva, para todo esto fue necesario el apoyo de paquetes de cálculo de la estadística como es el SPSS y el MINITAB, cuyos resultados se muestran más adelante.

CAPÍTULO V

TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 DESCRIPCIÓN.

En estos dos últimos años la actitud temperamental y comportamiento ha cambiado en muchas de las personas y profesionales a consecuencia de la cuarentena a causa de este corona virus, dicha pandemia afecto a todas la empresas y organizaciones de las cuales estos tuvieron que buscar nuevas estrategias para superar esta coyuntura, es por ello que en esta indagación se pretende ver cuál es la relación de la Cultura Organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, del cual para un mejor manejo de la información fue indispensable crear instrumentos que ayudaron en este proceso.

Es así que para la variable uno en lo referente a reconocimiento y valoración, comunicación y asertividad, relaciones interpersonales, liderazgo directivo y docente, se planificaron a cinco ítems por dimensión respectivamente, a esto se adiciona sobre la variable dos donde para involucramiento en los procesos de aprendizaje, Optimización del tiempo en los aprendizajes, se diseñó también a cinco preguntas respectivamente, para promoción y desarrollo de la creatividad, evaluación de los procesos de aprendizaje, propicia y regula el comportamiento de los estudiantes, se planteó a siete preguntas respectivamente, para una mejor comprensión del manejo descriptivo de los resultados se elaboró una tabla donde pueda encajar la posibles respuestas de los docentes encuestados el cual se muestra más adelante.

Tabla 4
Cultura Organizacional

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
Reconocimiento y Valoración	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
Comunicaciones y Asertividad	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
Relaciones Interpersonales	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
Liderazgo directivo y docente	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
	Muy Bajo (1 - 20)	Bajo (21 - 40)	Regular (41 - 60)	Alto (61 - 80)

Nota: Elaboración Propia

Se procedió también a elaborar la ratio de las dimensiones con las alternativas de respuesta, con el objetivo de ubicar las respuestas donde corresponde para luego de esta realizar el proceso estadístico, esta se aprecia a continuación.

Tabla 5
Desempeño Docente

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
Involucramiento en los procesos de aprendizaje	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
Optimización del tiempo en los aprendizajes	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20
Promoción y desarrollo de la creatividad	1 - 7	8 - 14	15 - 21	22 - 28
Evaluación de los procesos de aprendizaje	1 - 7	8 - 14	15 - 21	22 - 28
Propicia y regula el comportamiento de los estudiantes	1 - 7	8 - 14	15 - 21	22 - 28
	Muy Bajo (1 - 31)	Bajo (32 - 62)	Regular (63 - 93)	Alto (94 - 123)

Nota: Elaboración Propia

5.2.- RESULTADOS DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.

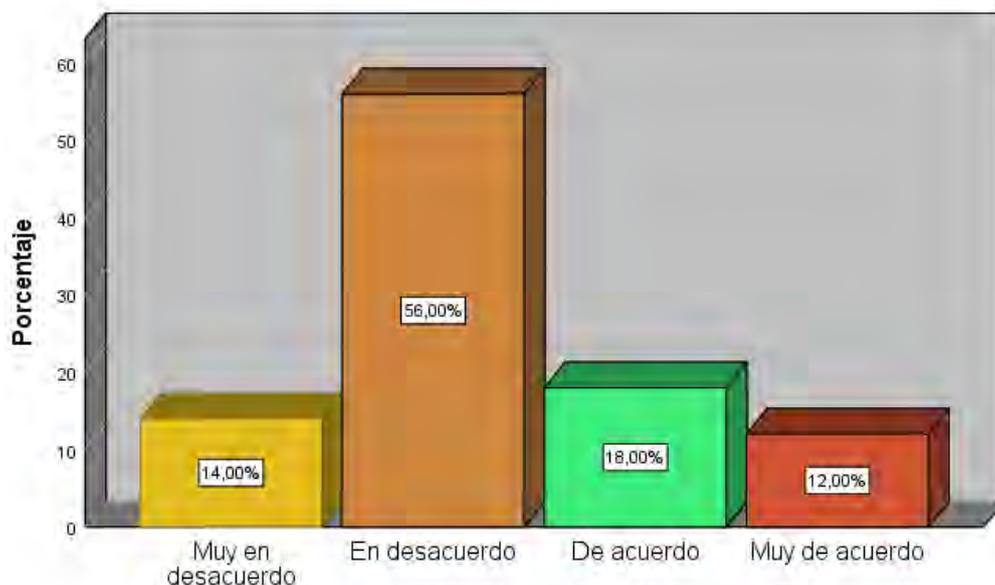
Tabla 6
Reconocimiento y Valorización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy en Desacuerdo	7	14,0	14,0
En Desacuerdo	28	56,0	70,0
De Acuerdo	9	18,0	88,0
Muy de Acuerdo	6	12,0	100,0
TOTAL	50	100,0	

Nota: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 1

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN



Fuente: Tabla 6

Interpretación y Análisis. - Sobre el reconocimiento y valoración, se obtuvo que el 56,0% de los maestros están en desacuerdo, otro 18,0% está de acuerdo, el 14,0% contestó muy en desacuerdo y el 12,0% adujo muy de acuerdo.

En base a las respuestas que brindaron los maestros encuestados se deduce que un buen número de ellos en esta entidad educativa, manifiestan que en ocasiones es política de la institución educativa reconocer los logros de los estudiantes por muy pequeños que estos sean, como parte de fortalecimiento de su autoestima, como también no se pondera permanentemente tanto en docentes y estudiantes las formas de romper la monotonía en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por acciones de innovación y creatividad, así como también esta afecta a las acciones que linden con el apoyo y la cooperación en la solución de problemas, dichos maestros se encuentran en desacuerdo sobre la poca identificación y satisfacción con las normas de convivencia dentro y fuera de la institución educativa como un objetivo común, ya que cuando algo bueno se realiza para la institución, muchas veces no se tiene reconocimiento de parte de los directivos, situación que en mucho caso hace sentir mal a los docentes en su iniciativa, el cual debe superarse ya que se está en una situación de pandemia.

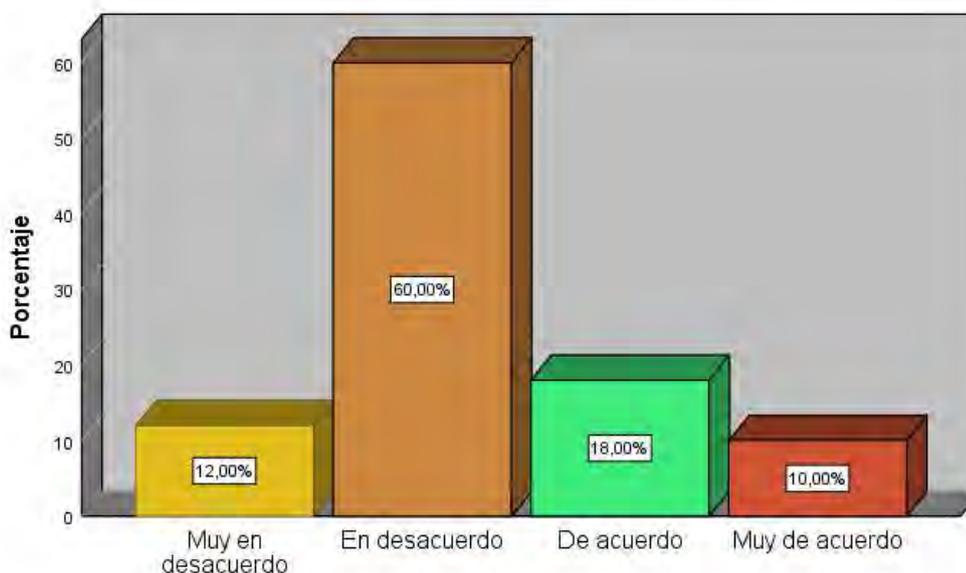
Tabla 7

Comunicación y Asertividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy en Desacuerdo	6	12,0	12,0
En Desacuerdo	30	60,0	72,0
De Acuerdo	9	18,0	90,0
Muy de Acuerdo	5	10,0	100,0
TOTAL	50	100,0	

Nota: Elaboración Propia

GRÁFICO N°2
COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD.



Fuente: Tabla 7

Interpretación y Análisis. – En lo referente a la comunicación y asertividad los maestros encuestados respondieron en un 60,0% en desacuerdo, otro 18,0% marco la respuesta de acuerdo, el 12,0% opto por la alternativa de muy en desacuerdo y solo el 10,0% respondió muy en desacuerdo.

Del cuadro que antecede se percibe que un buen porcentaje de los maestros encuestados manifiestan estar en desacuerdo de que un docente no tiene que ser asertivo, y que este debe saber manejar adecuadamente sus interrelaciones con el estudiante que confía en él, que le

deposita su confianza, que espera respeto recíproco, y que, además existe una limitada cohesión entre todos los miembros de la institución, puesto que pasa por una comunicación directa sin intermediarios, porque a si funciona mejor la comunicación institucional, a esto se suma que en esta entidad educativa la estructura organizacional de su institución donde labora es poco flexible, porque les permite hacer algunos reajustes. Dentro de los acuerdos colegiados donde se recoge la opinión, y que la comunicación dentro de su institución es de tipo vertical, y por lo tanto no propicia ambiente de confianza para desarrollar iniciativas, creatividad sino todo lo contrario, se siente que las normas de gestión que existe en su institución, no permiten que los docentes y demás agentes educativos puedan realizar acciones para mejorar la gestión.

Tabla 8

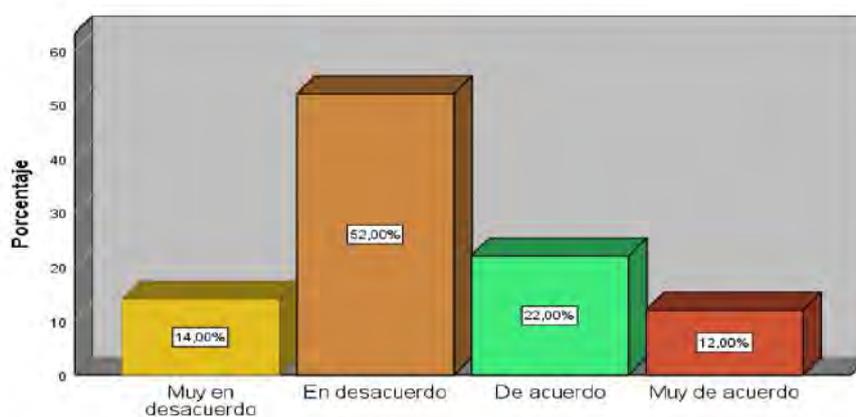
Comunicación y Asertividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy en Desacuerdo	7	14,0	14,0
En Desacuerdo	26	52,0	66,0
De Acuerdo	11	22,0	88,0
Muy de Acuerdo	6	12,0	100,0
TOTAL	50	100,0	

Nota: Elaboración Propia

GRAFICO N° 3

RELACIONES INTERPERSONALES.



Fuente: Tabla 8

Interpretación y Análisis. – Sobre las relaciones personales, se obtuvo que el 52,0% de los maestros está en desacuerdo, otro 22,0% respondió de acuerdo, el 14,0% adujo muy en desacuerdo y solo el 12,0% está muy de acuerdo.

En base a los datos obtenidos en el GRÁFICO anterior se aprecia que un número apreciable de los maestros encuestados aduce que en la institución no se tiene una política de puertas abiertas en materia de gestión con la finalidad de recoger iniciativas de los actores educativos para mejorar permanentemente el clima institucional, así como también cuando alguien presenta problemas, no es política de los agentes de la institución ayudar y cooperar para superar los problemas y hacer que los docentes se sienten protegidos por la institución, este contingente de docentes mencionan que en el centro educativo cuando el trabajo no está bien hecho se reciben duras críticas, y llamadas de atención. Esto no contribuye a mejorar las relaciones interpersonales sino todo lo contrario, a esto se suma que todos los miembros de esta entidad educativa no están considerados como agentes que contribuyen a mejorar permanentemente la calidad de la educación porque es parte de nuestra identidad, y cuando existe diferencias entre docentes y directivos, muy poco se soluciona colegiadamente en beneficio de todos los actores educativos sin generar miramientos y resentimientos, el cual debería considerarse mejor en tiempos de pandemia.

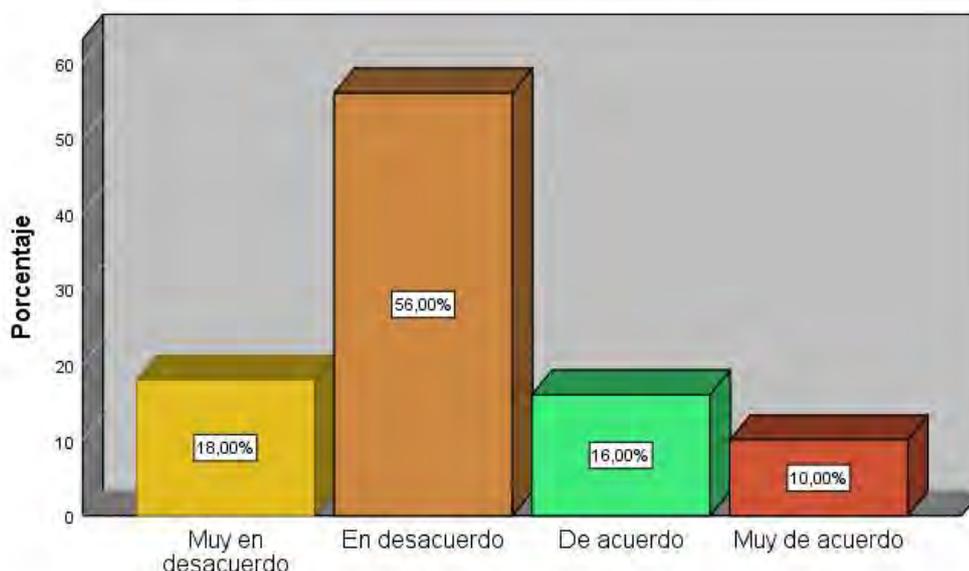
TABLA 9
LIDERAZGO DIRECTIVO Y DOCENTE.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	18,0	18,0
En desacuerdo	28	56,0	74,0
De acuerdo	8	16,0	90,0
Muy de acuerdo	5	10,0	100,0
Total	50	100,0	

FUENTE: Elaboración Propia.

GRÁFICO N° 4

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DOCENTE.



Fuente: Tabla 9

Interpretación y Análisis. – Del cuadro que antecede se observa sobre el liderazgo directivo y docente que el 56,0% de los maestros aduce estar en desacuerdo, otro 18,0% maro la respuesta de muy en desacuerdo, el 16,0% está de acuerdo y el 10,0% aduce muy de acuerdo.

Se aprecia que la opinión de los docentes encuestados en un buen número adujo que está en descuero en lo que permanente mente docentes y directivos están preocupados por dotar mejores condiciones para su personal y lograr aprendizajes de calidad que marquen la diferencia en nuestro ámbito, puesto que los docentes de la institución educativa, no están permanente mente asistiendo a cursos de capacitación, para mejorar la gestión y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del colegio, y que no es institucional desarrollar las iniciativas y creatividad de los docentes y estudiantes con la finalidad de ser líderes en nuestro ámbito local y regional, este contingente de maestros además indica que los directivos de la institución no expresan claramente lo que esperan de los docentes dentro del marco de un buen desempeño docente, teniendo como fin supremo el aprendizaje de los estudiantes, y que los trabajos y reuniones en la institución no se comunican con la debida anticipación conjuntamente con la agenda a tratar, de manera que algunos acudimos sobre informados.

5.3. – RESUMEN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

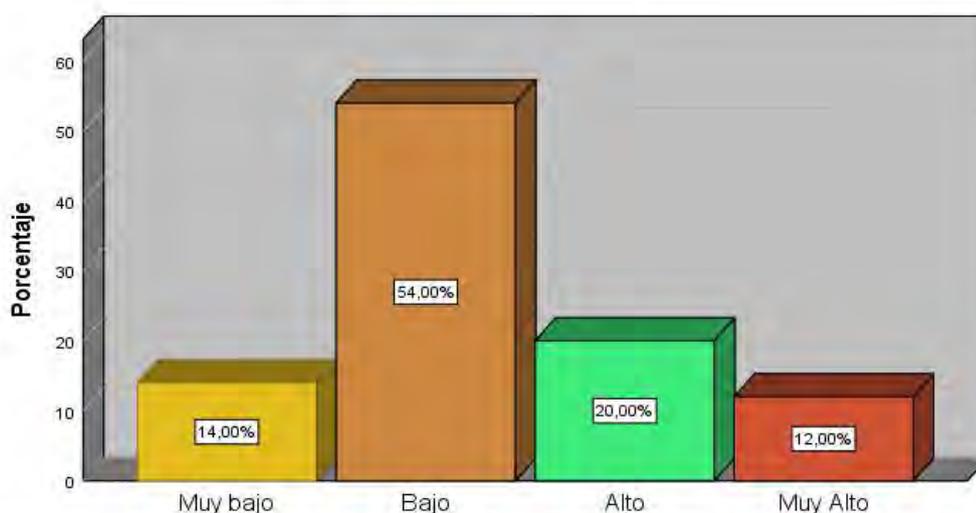
TABLA 10
CULTURA ORGANIZACIONAL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	7	14,0	14,0
Bajo	27	54,0	68,0
Alto	10	20,0	88,0
Muy Alto	6	12,0	100,0
Total	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 5

CULTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla 10

Interpretación y Análisis. - En referencia a la cultura organizacional, el GRÁFICO anterior muestra que el 54,0% de los maestros encuestados indicaron que esta es baja, otro 20,0% respondió que es alta, el 14,0% marcó la respuesta de muy bajo, solo el 12,0% optó por la respuesta de muy alto.

En base a lo encontrado en el cuadro anterior se puede apreciar que un número apreciable de los maestros dio una respuesta de bajo, afirmación que conlleva a determinar que el nivel de Cultura Organizacional de los docentes de la Institución

Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, es baja, esto debido a que en esta entidad educativa, el reconocimiento y valoración a la labor en tiempos de pandemia no es bien reconocido a pesar que muchos de los docentes están en cuarentena y limitados de muchas cosas, a esto se suma la opinión de los encuestados que se percibe una limitada comunicación entre colegas y cuya actitud asertiva no se observa situación que limita una buena organización dentro de este centro educativo, esto puede que sea una repercusión psicológica a causa de la aparición del COVID 19, dichos encuestados aducen que la relaciones interpersonales no es tan buena ya que el trabajo mancomunado que se debe dar en este colegio es poco, el cual quita la voluntad por parte de los docentes a cumplir con las diferentes actividades que se planifican, lo que limita el cumplimiento de las políticas institucionales de esta institución educativa, dichos docentes encuestados manifiestan que el liderazgo directivo no es la más pertinente en este colegio ya que esta adolece en la plana jerárquica ya que no se percibe la motivación a seguir actualizándose en beneficio de una mejor educación en este centro educativo.

5.4. – RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TABLA 11

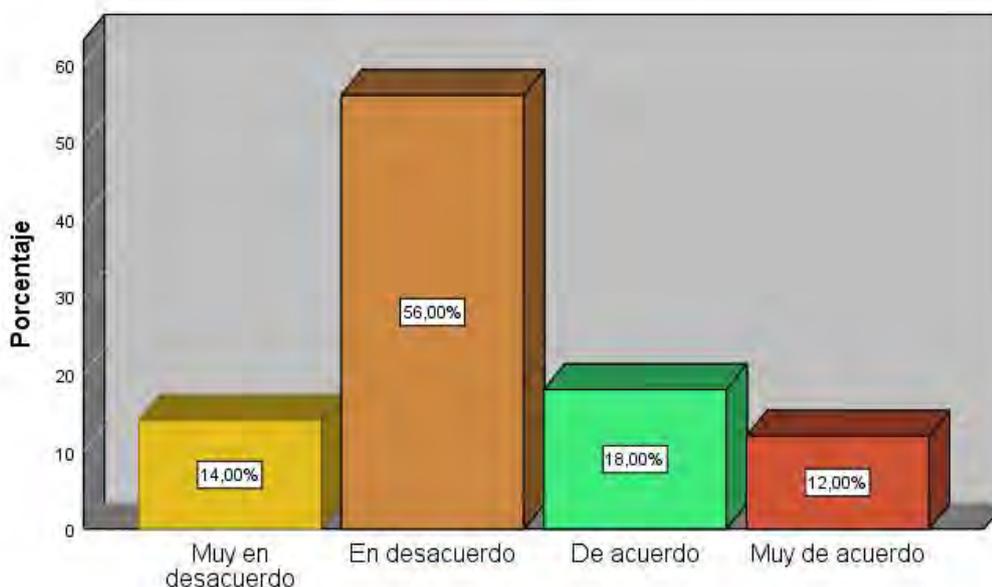
INVOLUCRAMIENTO EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	14,0	14,0
En desacuerdo	28	56,0	70,0
De acuerdo	9	18,0	88,0
Muy de acuerdo	6	12,0	100,0
Total	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 6

INVOLUCRAMIENTO EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.



Fuente: Tabla 11

Interpretación y Análisis. - Sobre el involucramiento en los procesos de aprendizaje, se halló que el 58,0% de los maestros dio una respuesta en desacuerdo, otro 18,0% está de acuerdo, el 14,0% está muy en desacuerdo y solo el 12,0% adujo estar muy de acuerdo.

De los datos que anteceden se observa que un porcentaje mayor de los maestros aducen que los docentes de la institución educativa muy poco identifican oportunamente diversos problemas en sus estudiantes, y cuando los alumnos se distraen o se aburren, no se socializa en reunión de docentes y se busca la forma de ayudar, así mismo los docentes alguna veces se preocupan para que los estudiantes entiendan el sentido y la utilidad de lo que están aprendiendo, puesto que muy poco están propiciando permanentemente acciones de reforzamiento y retroalimentación, y que no es política de la institución tratar problemas de los estudiantes materia de aprendizaje en forma colegiada, a pesar que se encuentra en una situación de pandemia.

TABLA 12

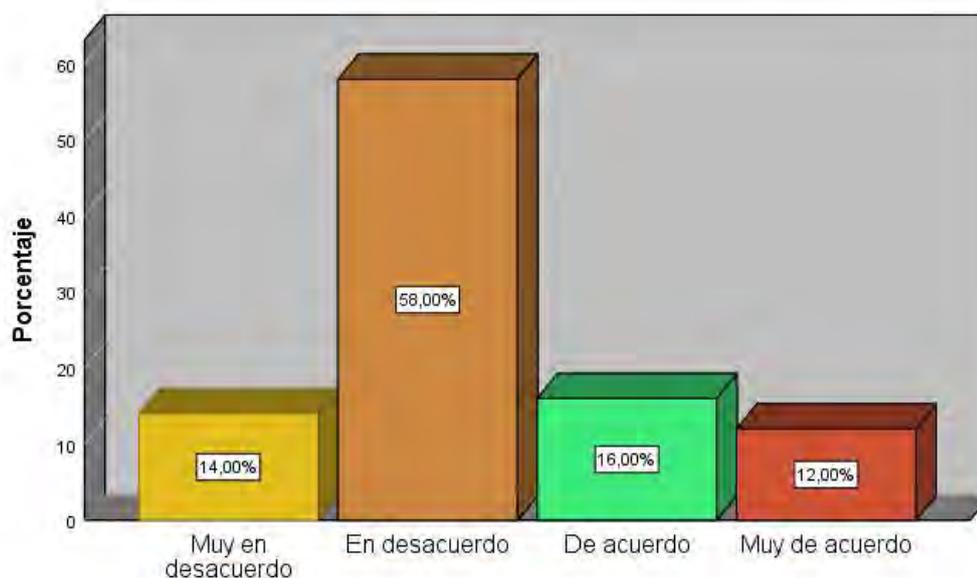
OPTIMIZACIÓN DE TIEMPOS EN LOS APRENDIZAJES.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	14,0	14,0
En desacuerdo	29	58,0	72,0
De acuerdo	8	16,0	88,0
Muy de acuerdo	6	12,0	100,0
Total	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 7

OPTIMIZACIÓN DE TIEMPOS EN LOS APRENDIZAJES.



Fuente: Tabla 12

Interpretación y Análisis. - En cuanto a la optimización de tiempos en los aprendizajes se halló que el 5,0% de los maestros marco la respuesta en desacuerdo, otro 16,0% marco la respuesta de acuerdo, el 14,0% adujo muy en desacuerdo y solo el 12,0% está muy de acuerdo.

En base a estos datos obtenidos por parte de los encuestados se percibe que un buen porcentaje menciona que no existe un respeto irrestricto de las horas de trabajo, porque se entiende que todas las asignaturas tienen la misma importancia, y que muy poco sienten que todos sus alumnos están muy atentos a la sesión de clase, porque el seguimiento y motivación no es permanente, Los docentes muy poco respetan las horas

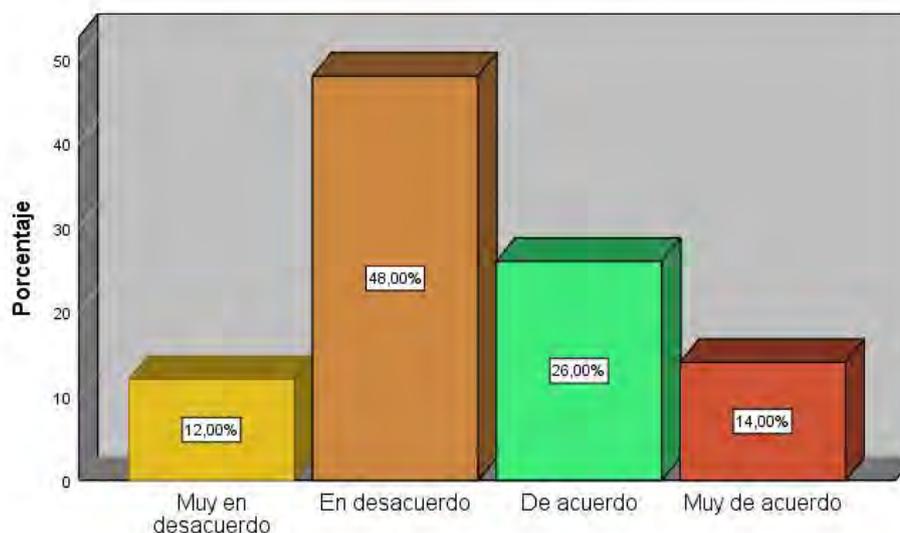
de entrada y de salida en forma proactiva generando el respeto mutuo, sumándose a esto que la distribución de horas de las distintas asignaturas no se realiza en función de la importancia pedagógica de los mismos, dichos encuestados adujeron que no existen horas de libre disponibilidad para reforzamiento en asignaturas que tienen deficiencias los estudiantes, a pesar que en esta situación de pandemia los estudiantes requieren de mayor asistencia educativa por parte de estos maestros.

TABLA 13
PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	12,0	12,0
En desacuerdo	24	48,0	60,0
De acuerdo	13	26,0	86,0
Muy de acuerdo	7	14,0	100,0
Total	50	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 8
PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD.



Fuente: Tabla 13

Interpretación y Análisis. - Sobre la promoción y desarrollo de la creatividad, el cuadro que antecede muestra que el 48,0% de los maestros opto por la respuesta de en desacuerdo, otro 26,0% adujo de acuerdo, el 14,0% dio una respuesta de muy de acuerdo, solo el 12,0% está muy en desacuerdo.

En referencia a esta dimensión se estimó que un buen porcentaje de los maestros aduce que cuando hago bien mi trabajo, los demás no me reconocerán, ya es que no es parte de la política institucional, este grupo de encuestados en esta época de pandemia piensa que será recompensado si lo hace bien y castigado si no lo haces bien, ya que en la organización, cuando el trabajo no se hace bien, recibirá severas críticas y atención, a esto se suma que dichos maestros opinan que el cargo que ocupó me ha otorgado prestigio social ante la comunidad y los compañeros de mi institución, dicho contingente opina que dentro de la organización, no todos tienen oportunidades de promoción y reconocimiento y que como política del sistema, el sistema muy poco recompensa el espíritu emprendedor sobresaliente, ya que todos en la institución de alguna manera tenemos reconocimientos y promociones por parte de la comunidad educativa, a pesar de ser afectados por la aparición del COVID – 19.

TABLA 14
EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	14,0	14,0
En desacuerdo	31	62,0	76,0
De acuerdo	7	14,0	90,0
Muy de acuerdo	5	10,0	100,0
Total	50	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 9

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.



Fuente: Tabla 14

Interpretación y Análisis. - En cuanto a la evaluación de los procesos de aprendizaje, se encontró que el 62,0% de los maestros encuestados están en desacuerdo, mientras

que el 14,0% opto por responder de acuerdo y muy en desacuerdo respectivamente, otro 10,0% dio la respuesta de muy de acuerdo.

De lo anterior se deduce que un porcentaje mayor de los maestros aduce estar en desacuerdo porque no se fomenta el trabajo en equipo y forman el trabajo en equipo, y esta no es parte de la cultura organizacional de la institución, dichos docentes aducen que no hay un clima de compromiso en mi grupo de trabajo, y por lo tanto no se propicia compromiso institucional, que a pesar de la pandemia también se percibe que la institución alguna veces contrata empleados de diferentes capacidades sin discriminación, a esto se adjunta la opinión de este grupo que la institución no siempre está preocupado para que los resultados se mejoren permanentemente, puesto que cuando alguien cae en desgracia, algunos miembros cooperarán para resolverlo, dicha muestra de profesores piensa que el trabajo en equipo no tiene mejores resultados en el logro de los compromisos institucionales, y que personalmente les gusta trabajar en equipo porque se desempeña mejor y se siente mejor en medio de esta pandemia.

TABLA 15

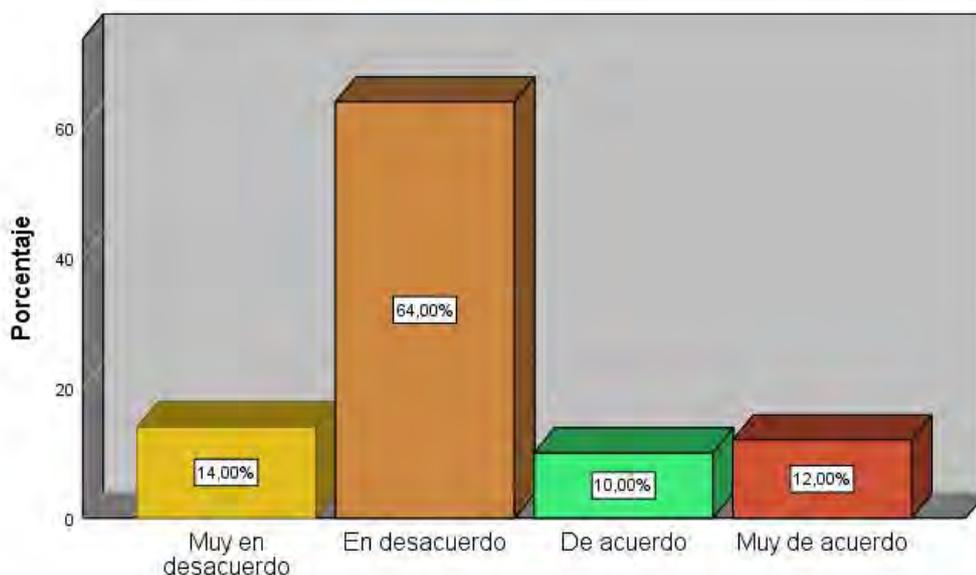
PROPICIA Y REGULA EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	14,0	14,0
En desacuerdo	32	64,0	78,0
De acuerdo	5	10,0	88,0
Muy de acuerdo	6	12,0	100,0
Total	50	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 10

PROPICIA Y REGULA EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.



Fuente: Tabla 15

Interpretación y Análisis. - Respecto a lo que propicia y regula el comportamiento de los estudiantes, el 64,0% de los maestros optó por la respuesta en desacuerdo, el 14,0% respondió muy en desacuerdo, otro 12,0% marcó la alternativa muy de acuerdo y el 10,0% está de acuerdo.

De lo estimado en el cuadro que antecede se observa que un porcentaje apreciable de los maestros adujo que en esta pandemia los métodos utilizados en el proceso de aprendizaje muy poco están relacionados con el modelo institucional de enseñanza, y que los recursos educativos y técnicos disponibles para las instituciones educativas no son suficientes, a esto se adiciona que se necesita el nivel profesional de los docentes en esta institución, ya que la enseñanza en virtual no es igual al presencial, además la conexión entre el contenido horizontal y la estructura curricular no es suficiente, a esto se suma que las regulaciones internas de la agencia a veces se aplican por igual a todos. Se implementa de la misma manera, se observa también que el organigrama de la institución en ocasiones se actualiza oportunamente, ya que la gestión institucional es responsabilidad de todos los profesores de la institución.

5.5. – RESUMEN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

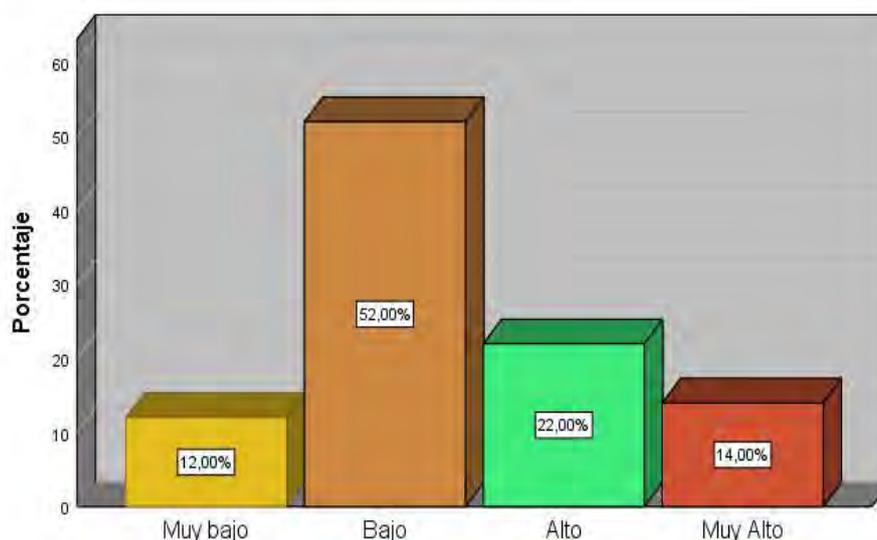
TABLA 16

DESEMPEÑO DOCENTE.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	6	12,0	12,0
Bajo	26	52,0	64,0
Alto	11	22,0	86,0
Muy Alto	7	14,0	100,0
Total	50	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 11
DESEMPEÑO DOCENTE



Fuente: Tabla 16

Interpretación y Análisis. - En referencia al desempeño docente de esta entidad educativa, se estimó que el 52,0% de los maestros indicaron que este es bajo, otro 22,0% dijo que es alto, el 14,0% respondió muy alto y el 12,0% optó por responder muy bajo. Los datos anteriores muestran que un porcentaje relevante de los encuestados opina que este es bajo, afirmación que conlleva a concluir que el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, es bajo, esto porque los maestros a causa de la aparición del coronavirus el involucramiento en los procesos de aprendizaje era muy limitado y en ocasiones muy deficiente situación que hacía que los docentes no impartieran de mejor forma una buena educación, este contingente de profesores aducen que por estar en cuarentena por la pandemia la entrada y salida en forma proactiva con los estudiantes era limitada, y que

el reforzamiento hacia los estudiantes no era la mejor, a todo esto se adjunta la versión de este grupo que en base a la promoción y desarrollo de su trabajo se encontraba truncado por la limitada comunicación con sus estudiantes a causa de la pandemia, este contingente de maestros adujo que la evaluación de los procesos de aprendizaje no eran la más pertinente, ya que existía una limitada comunicación con los alumnos el cual no permitía realizar una mejor evaluación a sus alumnos, estos docentes manifestaron que por la aparición del corona virus no se propiciaba y regulaban el comportamiento de los estudiantes ya que la enseñanza se da de forma virtual, todo esto afecta a que estos maestros se desempeñen de mejor forma en el proceso de instrucción hacia sus estudiantes.

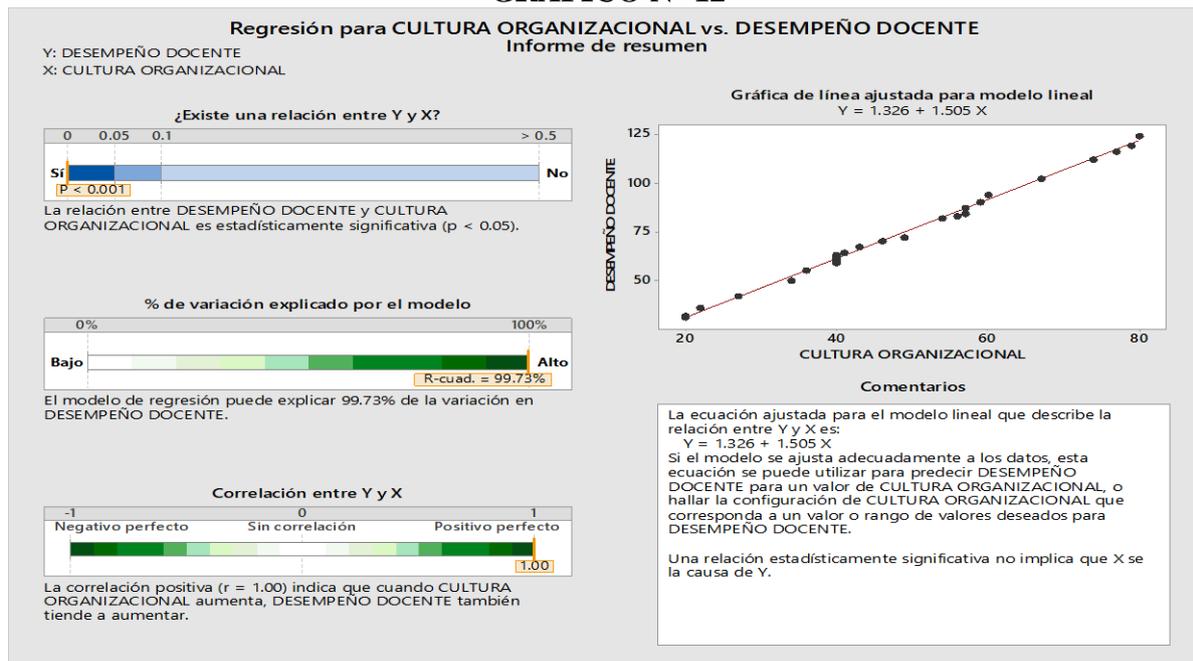
5.6 PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

En estos últimos años las diferentes empresas han experimentado cambios en su organización a causa de la pandemia, donde cada entidad tuvo que implementar diferentes estrategias para optimizar el desempeño de su personal situación que no ha sido ajena al sector educativo, es por ello que en esta indagación se pretende ver cuál es la relación de la Cultura Organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, que mediante el apoyo de la estadística descriptiva y el respectivo estadístico de prueba de hipótesis se procedió a comprobar dicha situación cuyas estimaciones se pueden apreciar a continuación.

TABLA 17
CORRELACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de Kendall	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50
Interpretación y análisis:				
Hipótesis estadísticas	Ho: Cultura organizacional y desempeño docente no se relacionan significativamente. Ha: Cultura organizacional y desempeño docente se relacionan significativamente.			
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$			
Coefficiente de correlación	0,929 = Alta correlación			
Valor p calculado	$p = 0,000$			
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.			

GRÁFICO N° 12



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. – De lo estimado en la ratio que antecede sobre la prueba de hipótesis se concluye que existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, cuya recta de regresión muestra que si la variable uno aumenta en consecuencia la otra también aumentara, esto coadyuva, que si la cultura organizacional es baja por ende el desempeño docente también será bajo.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICAS

Para el caso de los supuestos hipotéticos específicos también se procedió a estimar el coeficiente de correlación en base al mismo estadístico para dicha investigación cuyas apreciaciones se muestran más adelante.

TABLA 18

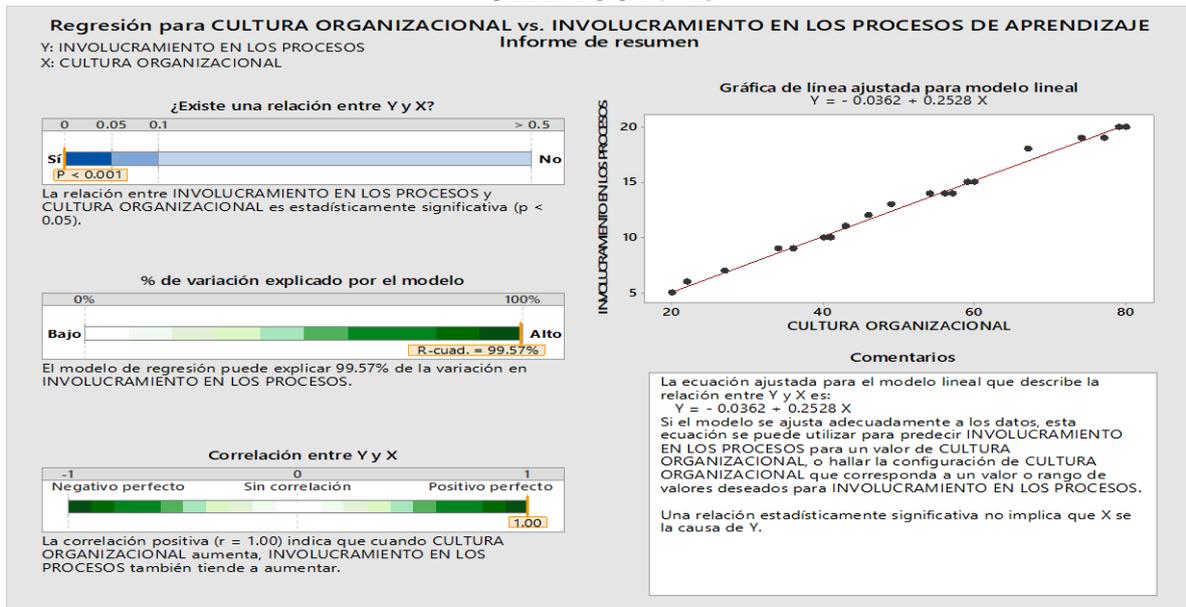
CORRELACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL E INVOLUCRAMIENTO EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.

		CULTURA ORGANIZACIONAL	INVOLUCRAMIENTO EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE
Tau_b de Kendall	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,977**
		Sig. (bilateral)	,000
	INVOLUCRAMIENTO EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE	Coefficiente de correlación	,977**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
		N	50

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Cultura organizacional e involucramiento en los procesos de aprendizaje no se relacionan significativamente.</p> <p>H_a: Cultura organizacional e involucramiento en los procesos de aprendizaje se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,977 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$. Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 13



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. – Luego de efectuar la prueba de la hipótesis específica se llegó a concluir que existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional con involucramiento en los procesos de aprendizaje en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, cuya recta de regresión muestra que si la variable uno aumenta en consecuencia la otra también aumentará.

TABLA 19

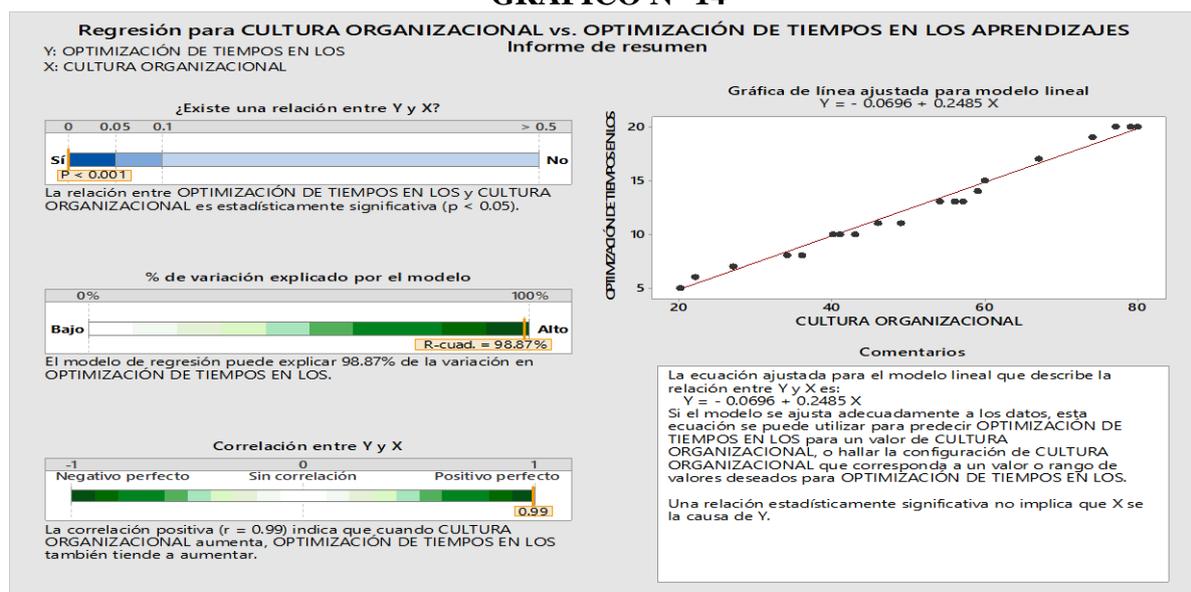
CORRELACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL Y OPTIMIZACIÓN DEL TIEMPO EN LOS APRENDIZAJES.

		CULTURA ORGANIZACIONAL	OPTIMIZACIÓN DE TIEMPOS EN LOS APRENDIZAJES.
Tau_b de Kendall	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,955**
		N	50
	OPTIMIZACIÓN DE TIEMPOS EN LOS APRENDIZAJES.	Coeficiente de correlación	,955**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Cultura organizacional y optimización de tiempos en los aprendizajes no se relacionan significativamente. Ha: Cultura organizacional y optimización de tiempos en los aprendizajes se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,955 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 14



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. – Luego de efectuar la prueba de la hipótesis específica se llegó a concluir que existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional con la optimización de tiempos en los aprendizajes en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, cuya recta de regresión muestra que si la variable uno aumenta en consecuencia la otra también aumentará.

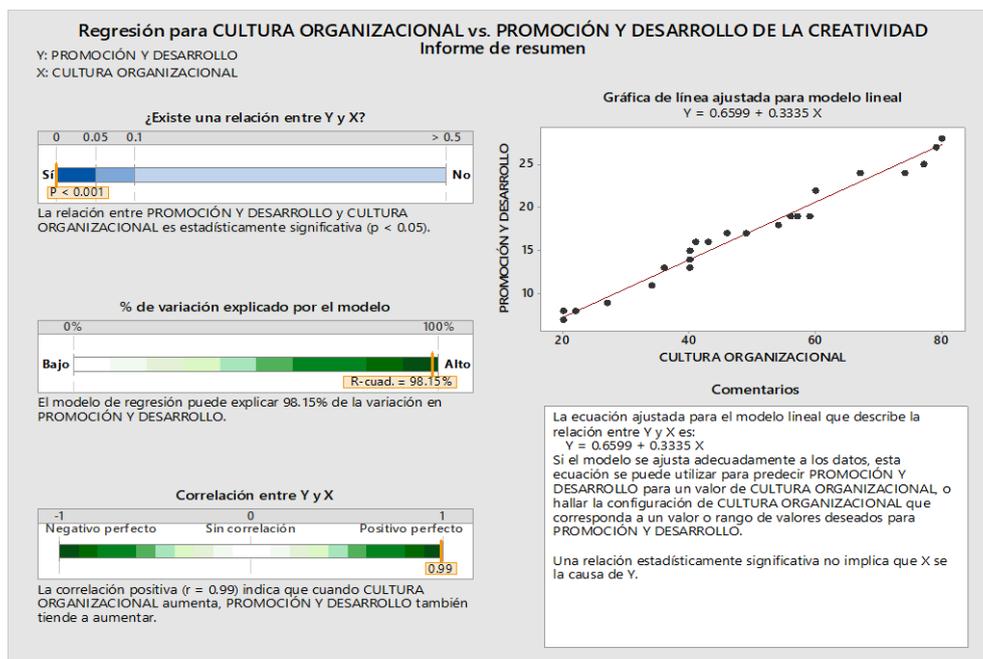
TABLA 20
CORRELACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL Y PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD.

			CULTURA ORGANIZACIONAL	PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD.
Tau_b de Kendall	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD.	Coefficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Cultura organizacional y promoción y desarrollo de la creatividad no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: Cultura organizacional y promoción y desarrollo de la creatividad se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,859 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 15



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. – Luego de efectuar la prueba de la hipótesis específica se llegó a concluir que existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional y promoción y desarrollo de la creatividad en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, cuya recta de regresión muestra que si la variable uno aumenta en consecuencia la otra también aumentara.

TABLA 22

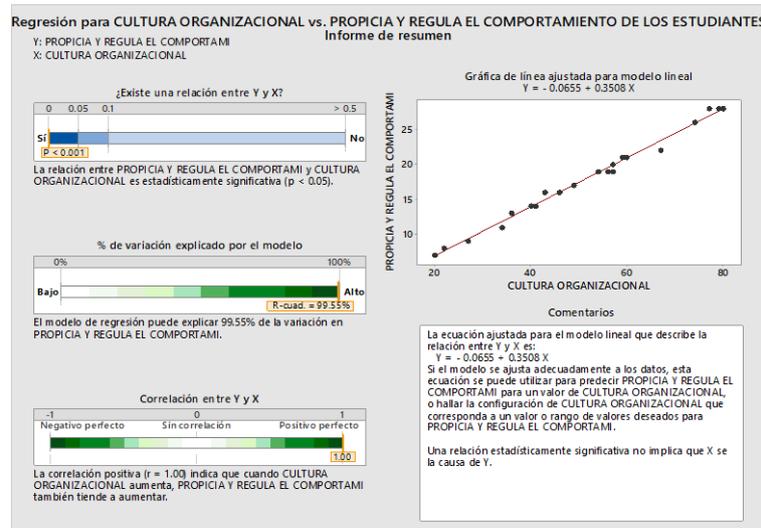
CORRELACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL Y PROPICIA Y REGULA EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.

		CULTURA ORGANIZACIONAL	PROPICIA Y REGULA EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.
Tau_b de Kendall	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	PROPICIA Y REGULA EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.	Coefficiente de correlación	,894**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
		N	50

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Cultura organizacional y propicia y regula el comportamiento de los estudiantes no se relacionan significativamente.</p> <p>H_a: Cultura organizacional y propicia y regula el comportamiento de los estudiantes se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,894 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 16



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. – Luego de efectuar la prueba de la hipótesis específica se llegó a concluir que existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional y propicia y

regula el comportamiento de los estudiantes en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, cuya recta de regresión muestra que si la variable uno aumenta en consecuencia la otra también aumentara.

DISCUSIÓN

El mundo ha tenido un cambio rotundo en la forma de vivir a causa de la pandemia, en especial en la labor rutinaria de las entidades y organizaciones empresariales las cuales tuvieron que recurrir a diferentes técnicas de organización para proseguir con su labor profesional en los diferentes sectores de productividad, el cual la educación no fue ajena a este cambio es por ello que en esta indagación se pretende observar cuál es la relación de la Cultura Organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, que luego de planificar instrumentos adecuados para la recolección de datos estos fueron procesados, cuyas descripciones de los resultados en sus porcentajes relevantes se muestran en los siguientes párrafos.

Según León Trathemberg. “La estructura organizacional rígida de la educación peruana no es pertinente para una sociedad heterogénea como es la sociedad peruana y esta misma realidad se reproduce en la educación” esta afirmación del autor salió a relucir con mucha claridad porque las normas del ministerio no funcionaron en este periodo de pandemia por esta heterogeneidad.

De lo investigado se aprecia en el cuadro número seis referente al reconocimiento y valoración el 56,0% de los maestros manifestó que en ocasiones es política de la institución educativa reconocer los logros de los estudiantes por muy pequeños que estos sean, como parte de fortalecimiento de su autoestima, como también no se pondera permanentemente tanto en docentes y estudiantes las formas de romper la monotonía en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por acciones de innovación y creatividad, así como también esta afecta a las acciones que linden con el apoyo y la cooperación en la solución de problemas, dichos maestros se encuentran en desacuerdo sobre la poca identificación y satisfacción con las normas de convivencia dentro y fuera de la institución educativa como un objetivo común, ya que cuando algo bueno se realiza para la institución, por otro lado sobre la comunicación y asertividad.

En el cuadro número siete se halló que el 60,0% de los encuestados adujo que estar en desacuerdo de que un docente no tiene que ser asertivo, y que este debe saber manejar

adecuadamente sus interrelaciones con el estudiante que confía en él, que le deposita su confianza, que espera respeto recíproco, y que, además existe una limitada cohesión entre todos los miembros de la institución, puesto que pasa por una comunicación directa sin intermediarios, porque a si funciona mejor la comunicación institucional, a esto se suma que en esta entidad educativa la estructura organizacional de su institución donde labora es poco flexible, porque les permite hacer algunos reajustes. Dentro de los acuerdos colegiados donde se recoge la opinión, y que la comunicación dentro de su institución es de tipo vertical.

A esto se adjunta lo estimado en el cuadro número ocho sobre las relaciones interpersonales donde el 52,0% de los maestros aduce que en la institución no se tiene una política de puertas abiertas en materia de gestión con la finalidad de recoger iniciativas de los actores educativos para mejorar permanentemente el clima institucional, así como también cuando alguien presenta problemas, no es política de los agentes de la institución ayudar y cooperar para superar los problemas y hacer que los docentes se sienten protegidos por la institución, este contingente de docentes mencionan que en el centro educativo cuando el trabajo no está bien hecho se reciben duras críticas, y llamadas de atención.

Esto no contribuye a mejorar las relaciones interpersonales sino todo lo contrario, a esto se suma que todos los miembros de esta entidad educativa no están considerados como agentes que contribuyen a mejorar permanentemente la calidad de la educación porque es parte de nuestra identidad y en cuanto al liderazgo directivo y docente, en el cuadro número nueve se obtuvo que el 56,0% de los profesores de dicha entidad educativa menciona que está en desacuerdo en lo que permanente mente docentes y directivos están preocupados por dotar mejores condiciones para su personal y lograr aprendizajes de calidad que marquen la diferencia en nuestro ámbito, puesto que los docentes de la institución educativa, no están permanente mente asistiendo a cursos de capacitación.

Por otro lado para mejorar la gestión y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del colegio, y que no es institucional desarrollar las iniciativas y creatividad de los docentes y estudiantes con la finalidad de ser líderes en nuestro ámbito local y regional, este contingente de maestros además indica que los directivos de la institución no expresan claramente lo que esperan de los docentes dentro del marco de un buen desempeño docente, de lo descrito anteriormente se aprecia en resumen en el cuadro número diez lo estimado sobre dicha variable donde el 54,0% de los maestros opino que

esta es baja, respuesta que no ayudo a concluir que el nivel de Cultura Organizacional de los docentes de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, es baja.

Por otro lado, en referencia a la segunda variable de estudio, en la dimensión involucramiento en los procesos de aprendizaje en el cuadro número once que el 56,0% de los maestros encuestados aducen que los docentes de la institución educativa muy poco identifican oportunamente diversos problemas en sus estudiantes, y cuando los alumnos se distraen o se aburren, no se socializa en reunión de docentes y se busca la forma de ayudar, así mismo los docentes alguna veces se preocupan para que los estudiantes entiendan el sentido y la utilidad de lo que están aprendiendo, puesto que muy poco están propiciando permanentemente acciones de reforzamiento y retroalimentación.

Así mismo en el cuadro número doce sobre la optimización de tiempos en los aprendizajes, de halló que el 58,0% de los maestros afirmo que no existe un respeto irrestricto de las horas de trabajo, porque se entiende que todas las asignaturas tienen la misma importancia, y que muy poco sienten que todos sus alumnos están muy atentos a la sesión de clase, porque el seguimiento y motivación no es permanente.

Los docentes muy poco respetan las horas de entrada y de salida en forma proactiva generando el respeto mutuo, sumándose a esto que la distribución de horas de las distintas asignaturas no se realiza en función de la importancia pedagógica de los mismos, a esta descripción se suma lo encontrado en el cuadro número trece donde se refiere a la promoción y desarrollo de la creatividad que un 48,0% de este grupo aduce que cuando hago bien mi trabajo, los demás no me reconocerán, ya es que no es parte de la política institucional, este grupo de encuestados en esta época de pandemia piensa que será recompensado si lo hace bien y castigado si no lo haces bien, ya que en la organización, cuando el trabajo no se hace bien, recibirá severas críticas y atención, a esto se suma que dichos maestros opinan que el cargo que ocupó me ha otorgado prestigio social ante la comunidad y los compañeros de mi institución, dicho contingente opina que dentro de la organización, no todos tienen oportunidades de promoción y reconocimiento y que como política del sistema.

El sistema muy poco recompensa el espíritu emprendedor sobresaliente, dicho grupo de maestros encuestados también manifiestan sobre la evaluación de los procesos de aprendizaje, donde el cuadro número catorce que el 62,0% menciono que estar en

desacuerdo porque no se fomenta el trabajo en equipo y forman el trabajo en equipo, y esta no es parte de la cultura organizacional de la institución, dichos docentes aducen que no hay un clima de compromiso en mi grupo de trabajo, y por lo tanto no se propicia compromiso institucional, que a pesar de la pandemia también se percibe que la institución alguna vez contrata empleados de diferentes capacidades sin discriminación, a esto se adjunta la opinión de este grupo que la institución no siempre está preocupado para que los resultados se mejoren permanentemente, puesto que cuando alguien cae en desgracia.

Así mismo se aprecia en el cuadro número quince respecto a que propicia y regula el comportamiento de los estudiantes, se obtuvo que el 64,0% de los maestros mencionaron que en esta pandemia los métodos utilizados en el proceso de aprendizaje muy poco están relacionados con el modelo institucional de enseñanza, y que los recursos educativos y técnicos disponibles para las instituciones educativas no son suficientes, a esto se adiciona que se necesita el nivel profesional de los docentes en esta institución, ya que la enseñanza en virtual no es igual al presencial, además la conexión entre el contenido horizontal y la estructura curricular no es suficiente, a esto se suma que las regulaciones internas de la agencia a veces se aplican por igual a todos, a todo ello se suma el resumen de indagación de esta variable donde el cuadro número dieciséis muestra que el 52,05 de estos profesores marco la respuesta de bajo afirmación que ayudo a concluir que el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, es bajo.

Dentro de la presente investigación se procedió a la prueba de hipótesis planteadas en este estudio, del cual se recurrió al estadístico de correlación Tau b de Kendal, donde en el cuadro número diecisiete se obtuvo que dicha constante era de 0,929 (alto), son una significatividad relevante de p igual a 0.000, valores que ayudaron a concluir que existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, cuya recta de regresión muestra que si la variable uno aumenta en consecuencia la otra también aumentara, esto coadyuva, que si la cultura organizacional es baja por ende el desempeño docente también será bajo, similar estimación fue para las hipótesis específicas.

CONCLUSIONES

PRIMERO. - Por efecto de la COVID – 19, muchas de las entidades educativas tuvieron que cambiar las estrategias de organización de su personal, esto con la finalidad de no abandonar el trabajo, es así que en esta indagación se llegó a la conclusión que existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, esto reforzado por lo hallado en el cuadro número diecisiete se obtuvo que dicha constante era de 0,929 (alto), el cual es una significatividad relevante de p igual a 0.000 a de más la recta de regresión muestra que si la variable uno aumenta en consecuencia la otra también aumentara, esto coadyuva, que si la cultura organizacional es baja por ende el desempeño docente también será bajo.

SEGUNDO. – Por efecto de la pandemia muchas de las instituciones educativas se vieron afectadas en su comunicación, dentro de ellas este centro educativo, del cual de esta indagación se concluye que el nivel de Cultura Organizacional de los docentes de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, es baja, esto por lo estimado en el cuadro número diez, donde el 54,0% de los maestros encuestados en las respectivas encuestas dieron la respuesta de baja.

TERCERO. – La labor educativa de los maestros en estos dos últimos años se vio interrumpida por la aparición de este virus el cual limitó su movilidad y comunicación con sus pares, es por ello que en esta indagación se llegó a la conclusión que el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, es bajo, esto por los datos hallados en el cuadro número dieciséis donde el 52,0% de los profesores encuestados de dicha entidad educativa adujeron bajo

CUARTO. – De esta indagación realizada y en base a los datos obtenidos de los instrumentos y mediante la estadística inferencial se concluye que existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura, cuyos coeficientes de correlación son altos y con un nivel de significatividad, estos datos se aprecian en los cuadros del N° 18 al N° 22, respectivamente.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. - De la experiencia vivida en esta indagación se sugiere a los funcionarios de la UGEL donde pertenece la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas, apoyar de manera estratégica en la organización del personal de dicha entidad educativa el cual incentivara a que los docentes se motiven de mejor forma para desarrollar de manera eficaz su labor de educadores.

SEGUNDA. - Se sugiere a los directivos de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas implementar técnicas para desarrollar de mejor manera la cultura organizacional de sus docentes, con estrategias motivadoras y con ello superar el índice de porcentaje determinado en esta investigación.

TERCERA. - Se sugiere a todos los maestros de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas, tomar conciencia sobre los cambios que produjo la pandemia en este sector, y mejorar su labor amauta con sus pupilos, con esto superar de manera positiva el índice hallado de desempeño docente en este estudio el cual repercutirá a que sus estudiantes tengan mejores aprendizajes.

CUARTA. - Se sugiere a todos los padres de familia de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas, colaborar con sus aportes alturados y sugerencias positivas a los docentes sobre su trabajo con sus hijos el cual repercutirá a que estos maestros tomen conciencia en su labor educativa y con ello se establezca una mejor educación dentro de este centro educativo.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aguerrondo, I. (2000). *Los Desafíos De La Política Educativa Relativos*. Obtenido De Maestros De America Latina:
[Http://Www.Oei.Es/Docentes/Articulos/Desafios_Politica_Educativa_Reformas_Formacion_Docente_Aguerrondo.Pdf](http://Www.Oei.Es/Docentes/Articulos/Desafios_Politica_Educativa_Reformas_Formacion_Docente_Aguerrondo.Pdf)
- Alderete, S. (2012). “La Supervisión Pedagógica Y El Desempeño Profesional En El Aula De Los Docentes De Educación Secundaria De La Ugel Junin, Año 2012. *Supervisión Pedagógica Y Desempeño Docente*. Junin, Perú: Inslide Share.
- Calderon, R. (2013). “El Acompañamiento Pedagógico En El Desempeño Docente Del Formador De Formadores. *Revista Científica De Farem- Estelí*. Managua, Nicaragua: Unam Managua.
- Carla Vaca Torrez (2020). Para optar al grado de Maestro en Gestión de la Educación. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (UCV)
- Callomamani, R. (Junio De 2013). La Supervisión Pedagógica Y El Desempeño Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa 7035 De San Juan De Miraflores / Rogelio Raúl Callomamani Arocutipa. - Lima, 2013. *Biblioteca Virtual Jose Antonio Encinas*. Lima, Perú: Universidad Mayor De San Marcos.
- Chiavenato., D. (2010). *Cultura Organizacional*. Barcelona.: Barcelona. segunda edición mejorada.
- Chile Letona Alejandro. (2022). Estructura Curricular y su Pertinencia en Educación. <https://libroselectronicos.ilae.edu.co/index.php/ilae/catalog/book/360>
- Educación, M. D. (2013). *Marco Del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio De Educacion Perú.
- Educacionenred.Pe . (Enero De 2016). Informe De La Oede . *Educacionenred.Pe* , Pág. 1. para el Ministerio de Educación.
- Equipo De Acompañamiento Pedagógico 2014. (Marzo De 2014). *Ministerio De Educacion*. Obtenido De Minedu Peru:
[Http://Www2.Minedu.Gob.Pe/Digesutp/Formaciondeformadores/Wp-Descargas/2014/01_Protocolos_Acompamiento.Pdf](http://Www2.Minedu.Gob.Pe/Digesutp/Formaciondeformadores/Wp-Descargas/2014/01_Protocolos_Acompamiento.Pdf)
- Federación Internacional De Fe Y Alegría. (2009). *Formación Y Acompañamiento Docentes*. Santo Domingo.: Federaciónm Internacional De Fe Y Alegría.
- Fhisman, D. (2000). *Liderazgo En Acción* . Lima.: Metro Color. tercera edición mejorada para Educación superior.

- Gavini, I. (Marzo De 2012). Estrategias De Acompañamiento Efectivo. Directores De Preescolar Con Docentes En Ambientes No Convencionales. *Tesis*. Puerto Ayacucho, Venezuela: Tesis De La Universidad Bolivariana.
- Goncalves. (1997). Desempeño docente y clima organizacional en los colegios publicos de Lima metropolitana.
- Goncalvez, F. (2000). *Clima Organizacional*. tercera edición mejorada para el Ministerio de Educación.ima.: San Marcos.
- Goncalvez, F. (2000). *Clima Organizacional*. Buenos Aires.: editorial Nuevo Amanecer. segunda edición
- Juan Gómez Calloso (2020). Para optar al grado de Maestro en Gestión Pedagógica. (UNZV)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología De La Investigación*. México D.F.: Interamericana Editores, S.A.
- Martines., D. (2010). *Cultura Organizacional*. Lima.: San Marcos. tercera edición mejorada para el Ministerio de educación.
- Martínez Diloné, H. A., & González Pons, S. (2010). *Ciencia Y Sociedad*. Obtenido De Red De Revistas Científicas De América Latina, El Caribe, España Y Portugal: [Http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=87020009007](http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=87020009007)
- Martinez, H., & Gonzales, S. (Setiembre De 2010). Acompañamiento Pedagógico Y Profesionalización Docente: Sentido Y Perspectiva. *Acompañamiento Pedagógico Y Profesionalización Docente: Sentido Y Perspectiva*. Santo Domingo, Santo Domingo, República Dominicana: Red De Revistas Científicas De América Latina Y El Caribe, España Y Portugal .
- Ministerio De Educacion Peru. (2014). *Fasciculo De Gestion Escolar Centrada En El Aprendizaje*. Obtenido De Minedu: [Http://Www.Minedu.Gob.Pe/N/Xtras/Fasciculo_Gestion_Escolar_Centrada_En_Aprendizajes.Pdf](http://Www.Minedu.Gob.Pe/N/Xtras/Fasciculo_Gestion_Escolar_Centrada_En_Aprendizajes.Pdf)
- Ministerio De Educacion Peru. (2014). *Minedu*. Obtenido De [Http://Www.Minedu.Gob.Pe/N/Xtras/Fasciculo_Gestion_Escolar_Centrada_En_Aprendizajes.Pdf](http://Www.Minedu.Gob.Pe/N/Xtras/Fasciculo_Gestion_Escolar_Centrada_En_Aprendizajes.Pdf)
- Montenegro, M. (2010). *Gestión Educativa*. Lima.: San Marcos. segunda edición mejorada para el nivel superior.
- Montero, C. (2010). *Consejo Nacional De Educación*. Obtenido De Hacia Una Propuesta De Criterios Del Buen Desempeño Docente: [Http://Archivo.Iep.Pe/Textos/Ddt/Acompanamientopedagogico.Pdf](http://Archivo.Iep.Pe/Textos/Ddt/Acompanamientopedagogico.Pdf)

- Mosqueda, G. (Noviembre De 2012). Diseño De Manual De Estrategias Para El Mejoramiento Del Desempeño Del Acompañante Pedagógico. *Universidad Latinoamericana Del Caribe – Ulac*. Caracas, Venezuela: Ulac.
- Osorio, R., & Bueno, A. (2006). El Desempeño Docente Y El Rendimiento Académico En Formación Especializada De Los Estudiantes De Matemática Y Física De Las Facultades De Educación De Las Universidades De La Sierra Central Del Perú . *El Desempeño Docente Y El Rendimiento Académico En Formación Especializada De Los Estudiantes De Matemática Y Física De Las Facultades De Educación De Las Universidades De La Sierra Central Del Perú*. Lima, Perú: Biblioteca Virtual De La Universidad Mayor De San Marcos.
- Perú, M. D. (2014). *Fascículo Gestión Escolar Centrada En Los Aprendizajes*. Lima: Ministerio De Educación Perú.
- Pezo, L. (2010). *Clima Organizacional*. Lima.: Metro Color. tercera edición para el Ministerio de Educación.
- Rodriguez, M. (2007). *Dialnet*. Obtenido De Universidad De La Rioja: File:///C:/Users/Veronicadcc/Desktop/Luz/Dialnet-Elusodeltiempoenlapracticapedagogicadelasescuelasa-2724047%20(2).Pdf
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología Y Diseños En La Investigación Científica*. Lima Perú: Visión Universitaria.
- (Hernández, 2015). *Metodología de la Investigación*. quinta edición mejorada. México D.F.: Interamericana Editores, S.A.
- Stringer, L. (2000). *Clima Institucional*. Paris.: Publicaciones Works. Dimensiones validadas para gestionar Recursos humanos.
- Vicente Lobos, M. P. (Junio De 2010). Impacto Del Acompañamiento Pedagógico En Las Prácticas Del Docente De Primer Grado Primario Bilingüe En El Desarrollo De Las Habilidades Comunicativas En Idioma. *Universidad Rafael Landívar*. Sana Cruz Del Quiche, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Zuñiga, L. (2005). Impacto De La Supervisión En El Mejoramiento De La Calidad De La Gestión De Las Instituciones Educativas Del Nivel Secundario De La Región Cusco - Perú. *Avances En Supervisión Educativa*. Cusco, Perú, Perú: Revista De La Asociación De Inspectores De Educación España.
- Larry Torrez Gómez (2020). Para optar al grado de Maestro en Gestión Educativa en la Universidad Andina del Cusco.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL MIXTA MICAELA BASTIDAS DE MARANURA AÑO 2021”.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA																		
<p>¿Cuál es la relación de la Cultura Organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?</p>	<p>Analizar y determinar la relación de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.</p>	<p>Existe una relación directa y significativa de la Cultura Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.</p>	<p>VARIABLE: 1</p> <p>Cultura Organizacional.</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y valoración. • Comunicación y asertividad. • Relaciones interpersonales. • Liderazgo directivo docente. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: básica – sustantiva. NIVEL DE INVESTIGACION: Descriptivo - explicativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional transeccional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD X1 --> O1 X1 --> R R --> O2 </pre> </div> <p>POBLACIÓN:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021</td> <td style="width: 15%;">Unidades de estudio</td> <td style="width: 15%;">total</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">V</td> <td style="text-align: center;">M</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">22</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">22</td> <td style="text-align: center;">50</td> </tr> </table> <p>MUESTRA: Se tomará al 100% la población de estudio: la técnica es de tipo censal.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">TÉCNICA</th> <th style="width: 40%;">INSTRUMENTO</th> <th style="width: 40%;">VALORACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Encuesta</td> <td>Cuestionario para medir el Clima Organizacional y la Gestión Educativa, y consta de 45 ítems cinco por ítems por dimensión.</td> <td> 4. Muy de acuerdo 3. De acuerdo 2. En Desacuerdo 1. Muy en desacuerdo </td> </tr> </tbody> </table> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de τ de Kendall</p>	Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021	Unidades de estudio	total		V	M		22	28		22	50	TÉCNICA	INSTRUMENTO	VALORACIÓN	Encuesta	Cuestionario para medir el Clima Organizacional y la Gestión Educativa, y consta de 45 ítems cinco por ítems por dimensión.	4. Muy de acuerdo 3. De acuerdo 2. En Desacuerdo 1. Muy en desacuerdo
Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021	Unidades de estudio	total																				
	V	M																				
	22	28																				
	22	50																				
TÉCNICA	INSTRUMENTO	VALORACIÓN																				
Encuesta	Cuestionario para medir el Clima Organizacional y la Gestión Educativa, y consta de 45 ítems cinco por ítems por dimensión.	4. Muy de acuerdo 3. De acuerdo 2. En Desacuerdo 1. Muy en desacuerdo																				
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de Cultura Organizacional en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?</p> <p>¿Cómo mejorar la Cultura Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar el nivel de Cultura Organizacional en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.</p> <p>¿Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021?</p> <p>Estimar el grado de relación que existe entre la Cultura Organizacional y las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.</p> <p>Proponer una estrategia de mejora del Cultura Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>El nivel de Cultura Organizacional de los docentes de la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021. Es baja</p> <p>El nivel del desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021 Es bajo</p> <p>Existe una relación significativa la Cultura Organizacional y las dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021</p> <p>Con una estrategia de capacitación docente se mejora la Cultura Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa nacional mixta Micaela Bastidas de Maranura año 2021</p>	<p>VARIABLE: 2</p> <p>Desempeño Docente.</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento en los procesos de aprendizaje. • Optimización del tiempo en los aprendizajes. • Promoción y desarrollo de la creatividad. • Evaluación de los procesos de aprendizaje. • Propicia y regula el comportamiento de los estudiantes. 																			

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE**

ENCUESTA PARA CULTURA ORGANIZACIONAL.

El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL MIXTA MICAELA BASTIDAS DE MARANURA AÑO 2021**”. Trabajo que se realiza para optar el título profesional de Maestro en Educación. La información que nos proporcione es valiosa; por lo que pedimos a Ud. Responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. **GRACIAS.**

Nota: marque con un (X) la alternativa que vea por conveniente.

A	Dimensión: VALORACIÓN Y RECONOCIMIENTO	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Es política de la institución educativa reconocer los logros de los estudiantes por muy pequeños que estos sean, como parte de fortalecimiento de su autoestima.				
2	Se pondera permanente mente tanto en docentes y estudiantes las formas de romper la monotonía en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por acciones de innovación y creatividad				
3	En la institución educativa se pondera y afianza permanente mente tanto a docentes como a estudiantes acciones que linden con el apoyo y la cooperación en la solución de problemas.				
4	En la mayoría de docentes y estudiantes se siente identificación y satisfacción con las normas de convivencia dentro y fuera de la institución educativa como un objetivo común.				
5	Cuando algo bueno se realiza para la institución, muchas veces no se tiene reconocimiento de parte de los directivos, situación que en mucho caso hace sentir mal a los docentes en su iniciativa.				
6	Dimensión: COMUNICACIÓN ASERTIVIDAD.	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
7	Un docente tiene que ser asertivo, saber manejar adecuadamente sus interrelaciones con el estudiante que confía en él, que le deposita su confianza, que espera respeto recíproco.				
B	La cohesión entre todos los miembros de la institución, pasa por una comunicación directa sin intermediarios, porque a si funciona mejor la comunicación institucional.				
8	La estructura organizacional de su institución donde labora es flexible, porque les permite hacer algunos reajustes. Dentro de los acuerdos colegiados donde se recoge la opinión.				
9	La comunicación dentro de su institución es de tipo vertical, y por lo tanto no propicia ambiente de confianza para desarrollar iniciativas, creatividad sino todo lo contrario.				
10	Siente que las normas de gestión que existe en su institución, no permiten que los docentes y demás agentes educativos puedan realizar acciones para mejorar la gestión.				
13	Dimensión: RELACIONES INTERPERSONALES.	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
14	En la institución se tiene una política de puertas abiertas en materia de gestión con la finalidad de recoger iniciativas de los actores educativos para mejorar permanentemente el clima institucional.				
C	Cuando alguien presenta problemas, es política de los agentes de la institución ayudar y cooperar para superar los problemas y hacer que los docentes se sienten protegidos por la institución.				
15	En la institución cuando el trabajo no está bien hecho se reciben duras críticas, y llamadas de atención. Esto no contribuye a mejorar las relaciones interpersonales sino todo lo contrario.				
16	En la institución educativa todos los miembros estamos considerados como agentes que contribuyen a mejorar permanentemente la calidad de la educación porque es parte de nuestra identidad.				

17	Cuando existe diferencias entre docentes y directivos, siempre se soluciona colegiadamente en beneficio de todos los actores educativos sin generar miramientos y resentimientos.				
20	Dimensión: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DOCENTE.	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
21	Permanente mente docentes y directivos están preocupados por dotar mejores condiciones para su personal y lograr aprendizajes de calidad que marquen la diferencia en nuestro ámbito.				
	Los docentes de la institución educativa, están permanente mente asistiendo a cursos de capacitación, para mejorar la gestión y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del colegio.				
22	Es política institucional desarrollar las iniciativas y creatividad de los docentes y estudiantes con la finalidad de ser líderes en nuestro ámbito local y regional.				
23	Los directivos de la institución nos expresan claramente lo que esperan de los docentes dentro del marco de un buen desempeño docente, teniendo como fin supremo el aprendizaje de los estudiantes.				
24	Las trabajos y reuniones en la institución se comunican con la debida anticipación conjuntamente con la agenda a tratar, de manera que todos acudimos sobre informados.				

Muchas Gracias estimado colega.

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL MIXTA MICAELA BASTIDAS DE MARANURA AÑO 2021”.

1.1. Nombre del instrumento de evaluación: sobre educación virtual y rendimiento académico.

1.2. Investigador: HERBERT SOTELO DIAZ.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y Apellidos del Experto	Formación Académica	Áreas de experiencia profesional	Cargo actual	Institución	Número móvil
Dr. RICARDO ENRIQUEZ R.	UNSAAC	Educación	Docente	UNSAAC	942726706.

2.1 Lugar y Fecha: Cusco, 22 de marzo del 2022.

Sírvase indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1.REDACCIÓN	Los indicadores e Ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.OBJETIVIDAD	Los Ítems están expresados correctamente.				X	
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.				X	
	5.ADECUACION DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.			X		
CONTENIDO	4.RELEVANCIA	Los Ítems a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.			X		
	5.INTENCIONALIDAD	Los Ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X		
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las variables de la investigación.				X	
	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.				X	
ESTRUCTURA	9.ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.				X	
	10.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	

III. OPINION DE VALIDEZ:

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Instrumento posee validez total en cada uno de los criterios.
 Debe corregirse.

Sello y Firma del Experto
DNI: 24865528

VALIDACION DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL MIXTA MICAELA BASTIDAS DE MARANURA AÑO 2021".

Investigador: HERBERT SOTELO DIAZ

VI. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y Apellidos del Experto	Formación Académica	Áreas de experiencia profesional	Cargo actual	Institución	Número móvil
MGT. Elías Antonio Mendoza Alarcón	UNSAAC	Educación	Docente de EGP	UNSAAC	942820271.

2.2 Lugar y Fecha: Cusco, 24 de marzo de 2022.

Sírvase indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1.REDACCIÓN	Los indicadores e Ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.OBJETIVIDAD	Los Ítems están expresados correctamente.				X	
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.					X
	5.ADECUACION DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.					X
CONTENIDO	4.RELEVANCIA	Los Ítems a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.					X
	5.INTENCIONALIDAD	Los Ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las variables de la investigación.					X
	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.					X
ESTRUCTURA	9.ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.					X
	10.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	

VII. OPINION DE VALIDEZ:

80%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VIII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Instrumento posee validez total en cada uno de los criterios.
 Debe corregirse.



Sello y Firma del Experto
DNI:33116780

BASE DE DATOS CULTURA ORGANIZACIONAL
BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE.
ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES.

BASE DE DATOS CULTURA ORGANIZACIONAL.

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																							
	RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN						COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD.					RELACIONES INTERPERSONALES.					LIDERAZGO DIRECTIVO Y DOCENTE.							
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL
1	2	1	3	4	4	11	2	1	3	4	1	11	4	1	3	2	3	13	4	1	2	3	3	13
2	2	2	3	2	2	11	2	1	3	4	1	11	4	3	3	2	3	15	4	1	2	3	3	13
3	2	3	2	3	2	12	2	1	3	4	1	11	4	4	3	2	3	16	4	1	2	3	3	13
4	2	2	2	4	3	13	2	1	2	3	2	10	2	3	2	2	4	13	2	1	2	2	4	11
5	2	2	2	2	1	9	2	3	2	3	2	12	2	4	2	2	4	14	2	2	2	2	4	12
6	2	2	4	2	2	12	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	4	12
7	2	2	4	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11
8	2	4	3	3	2	14	2	2	4	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	3	1	2	10
9	3	4	3	4	3	17	2	2	4	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11
10	3	3	2	3	2	13	4	2	4	2	2	14	2	2	2	1	2	9	1	1	2	1	2	7
11	3	2	2	4	2	13	4	2	3	2	3	14	2	2	1	1	2	8	2	2	3	2	2	11
12	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	4	14	1	2	1	1	3	8	1	1	2	1	2	7
13	4	2	1	2	2	11	3	2	3	2	3	13	2	2	1	3	2	10	2	2	3	2	2	11
14	4	2	1	2	1	10	1	2	2	2	2	9	1	2	1	3	3	10	1	2	2	3	1	9
15	4	1	2	2	3	12	1	2	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	2	2	3	2	1	10
16	2	2	2	2	3	11	1	4	2	3	2	12	1	2	3	3	3	12	2	2	4	3	1	12
17	2	1	2	2	2	9	1	4	2	4	2	13	2	1	4	4	2	13	2	1	4	2	2	11
18	2	2	2	1	2	9	1	3	2	1	2	9	2	2	4	1	2	11	2	2	4	3	1	12
19	2	2	2	1	2	9	2	4	2	2	2	12	2	1	4	4	2	13	1	1	2	2	2	8
20	2	2	2	2	4	12	2	3	2	2	2	11	2	2	4	2	2	12	1	2	2	2	1	8
21	2	2	3	2	4	13	2	2	2	2	2	10	3	2	3	2	2	12	1	2	2	2	2	9
22	2	3	3	2	2	12	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9
23	2	4	2	2	2	12	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10	2	3	1	2	2	10
24	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	7	2	3	2	1	1	9	2	3	1	2	2	10
25	1	2	2	1	4	10	2	1	1	2	3	9	2	4	2	2	1	11	2	4	1	2	2	11
26	3	2	4	1	3	13	2	1	2	1	2	8	3	2	2	1	1	9	2	3	1	4	2	12
27	3	2	4	3	1	13	3	1	2	2	2	10	3	2	2	2	1	10	1	2	1	4	3	11
28	1	2	1	3	2	9	4	1	2	2	2	11	2	2	2	3	1	10	1	2	2	2	2	9
29	1	2	1	4	2	10	3	3	2	2	2	12	2	3	1	2	4	12	3	2	1	2	3	11
30	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	4	2	3	4	15	3	2	2	2	2	11
31	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	2	3	1	2	2	10	4	2	1	2	2	11
32	3	1	2	2	1	9	2	2	3	4	1	12	2	4	2	2	2	12	4	3	2	2	2	13
33	4	1	2	1	1	9	1	4	4	3	2	14	2	2	1	2	2	9	2	3	1	2	4	12
34	4	1	2	3	1	11	3	2	3	2	1	11	1	2	2	3	2	10	2	1	2	1	4	10
35	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	1	9	1	2	1	4	3	11	2	2	2	2	3	11
36	2	2	1	3	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	2	11	2	2	2	1	3	10
37	2	2	2	2	2	10	4	2	2	2	2	12	2	2	2	4	3	13	1	2	2	2	3	10
38	1	2	2	2	2	9	3	2	2	1	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9
39	1	4	3	2	2	12	3	1	2	1	2	9	2	1	4	2	2	11	1	2	2	2	2	9
40	2	2	4	2	1	11	2	2	1	1	2	8	2	2	4	2	2	12	2	2	1	2	2	9
41	2	2	2	2	3	11	2	2	1	1	3	9	1	3	3	1	2	10	2	1	2	2	2	9
42	3	1	2	2	4	12	2	3	4	3	4	16	4	2	3	2	1	12	2	1	3	2	2	10
43	4	3	3	1	2	13	1	2	4	2	3	12	2	2	3	1	1	9	2	3	3	1	1	10
44	3	2	4	4	2	15	1	2	2	2	4	11	2	1	2	2	1	8	3	3	4	1	1	12
45	2	2	1	2	2	9	4	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	9	2	4	2	1	1	10
46	2	2	1	2	1	8	2	1	2	4	2	11	2	4	2	2	2	12	2	3	2	3	2	12
47	2	1	2	1	4	10	2	4	2	2	2	12	1	1	2	1	2	7	2	2	2	4	2	12
48	2	4	2	1	2	11	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	3	9	2	2	2	3	2	11
49	1	2	2	1	2	8	1	2	1	1	2	7	2	2	3	1	4	12	2	2	2	2	2	10
50	1	2	2	1	2	8	2	2	1	3	2	10	2	1	3	2	3	11	1	3	1	2	2	9

BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE.

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																																			
	INVOLUCRAMIENTO EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.						OPTIMIZACIÓN DE TIEMPOS EN LOS APRENDIZAJES.					PROMOSIÓN Y DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD.						EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.						PROPICIA Y REGULA EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.												
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL
1	3	1	4	1	2	11	4	1	1	4	4	14	2	3	1	3	2	1	3	15	1	3	4	2	4	3	2	19	4	2	2	4	1	3	2	18
2	3	2	4	1	2	12	4	3	2	2	4	15	2	3	3	3	2	1	3	17	1	4	4	2	4	3	2	20	4	2	2	4	1	3	2	18
3	2	3	4	1	2	12	4	4	3	2	4	17	2	3	4	3	2	1	3	18	1	3	4	2	4	3	2	19	4	2	2	4	1	3	2	18
4	2	4	3	2	2	13	2	3	4	3	2	14	2	2	3	2	2	1	3	15	1	2	3	2	4	2	2	16	3	2	2	2	1	4	2	16
5	2	2	3	2	2	11	2	4	2	1	2	11	2	2	4	2	2	1	3	16	1	4	3	2	3	1	2	16	3	2	2	2	3	4	2	18
6	4	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	2	13	1	2	3	2	3	2	2	15	2	2	3	2	3	2	2	16
7	4	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11	3	2	3	2	2	2	2	16	2	2	2	3	3	1	1	14	3	2	2	2	3	2	3	17
8	3	3	2	2	2	12	2	2	3	2	2	11	3	1	2	2	3	2	2	15	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	3	15
9	3	4	2	2	3	14	2	3	4	3	2	14	3	2	3	2	3	2	2	17	2	2	2	3	2	2	1	14	3	3	2	2	2	2	3	17
10	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	1	10	2	1	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	4	1	2	2	2	16
11	2	4	2	3	3	14	2	2	4	2	2	12	3	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	13	4	3	4	2	2	2	3	20
12	2	2	2	4	3	13	1	2	2	2	1	8	2	1	2	1	3	2	1	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	3	1	2	3	2	16
13	1	2	2	3	4	12	2	2	2	2	2	10	3	2	2	1	2	2	2	14	1	1	1	2	2	3	2	12	2	4	3	2	2	2	3	18
14	1	2	2	2	4	11	1	2	2	1	1	7	2	3	2	1	3	3	1	15	2	1	2	2	2	2	2	13	2	4	1	1	2	3	2	15
15	2	2	2	2	4	12	2	2	2	3	2	11	3	2	2	3	2	3	2	17	2	2	1	2	2	3	2	14	2	4	1	2	2	2	3	16
16	2	2	3	2	2	11	1	2	2	3	2	10	4	3	2	3	2	2	4	20	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	2	4	3	4	18
17	2	2	4	2	2	12	2	1	2	2	2	9	4	2	1	4	2	2	3	18	2	2	1	1	1	2	3	12	2	2	1	2	4	2	4	17
18	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	4	3	2	4	2	2	4	21	3	2	2	1	2	2	3	15	2	2	1	2	3	2	4	16
19	2	1	2	2	2	9	2	1	1	2	1	7	2	2	1	4	2	2	4	17	3	1	2	3	1	2	3	15	2	2	2	1	4	2	2	15
20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	1	11	2	2	2	4	2	2	4	18	2	1	1	3	2	2	4	15	1	2	2	1	3	2	2	13
21	3	2	2	2	2	11	3	2	2	4	1	12	2	2	2	3	2	4	4	19	2	1	2	3	1	2	4	15	2	2	2	1	2	2	2	13
22	3	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	4	4	3	19	2	1	2	4	2	1	3	15	1	2	2	2	1	2	2	12
23	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	4	4	3	18	2	1	2	4	1	1	3	14	2	2	2	2	2	2	1	13
24	2	2	1	1	2	8	2	3	2	2	2	11	1	2	3	2	2	2	3	15	2	3	2	2	2	1	3	15	2	2	2	2	1	1	1	12
25	2	1	2	3	1	9	2	4	1	4	2	13	1	2	4	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	1	1	1	10
26	4	1	1	2	3	11	3	2	1	3	2	11	1	4	2	2	2	2	2	15	3	4	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	1	1	1	12
27	4	3	2	2	3	14	3	2	3	1	1	10	1	4	2	2	2	2	2	15	3	4	2	2	2	2	2	17	2	3	3	1	1	1	1	12
28	1	3	2	2	1	9	2	2	3	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	3	4	2	2	2	2	2	17	2	1	4	1	1	1	2	12
29	1	4	2	2	1	10	2	3	4	2	3	14	1	2	3	1	2	2	2	13	4	2	3	1	2	2	2	16	2	1	3	3	3	4	1	17
30	1	2	2	2	2	9	2	4	2	2	3	13	2	2	4	2	2	1	2	15	4	2	3	2	1	1	2	15	2	2	2	3	2	4	2	17
31	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	4	13	1	2	3	1	2	2	3	14	2	2	4	1	2	2	2	15	2	2	2	4	2	2	1	15
32	2	2	4	1	3	12	2	4	2	1	4	13	2	2	4	2	2	1	1	14	2	2	4	2	1	1	3	15	1	3	2	4	2	2	2	16
33	2	1	3	2	4	12	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	1	2	2	2	13	2	4	1	2	4	2	1	16
34	2	3	2	1	4	12	1	2	3	1	2	9	2	1	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	1	3	14	1	4	3	2	2	2	2	16
35	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	2	2	13	2	1	2	3	2	2	2	14	1	2	2	2	2	3	2	14
36	1	3	2	1	2	9	2	2	3	2	2	11	2	1	2	2	1	2	2	12	2	3	2	2	1	3	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13
37	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	1	12	1	1	2	3	2	3	2	14	2	2	4	1	2	3	2	16
38	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	2	1	11	2	3	1	2	1	3	1	13	2	1	3	2	2	2	2	14
39	3	2	1	2	1	9	2	2	1	2	2	8	2	2	1	4	2	2	1	14	1	1	1	2	2	4	1	12	2	1	3	1	2	2	2	12
40	4	2	1	2	2	11	2	2	2	1	2	9	1	2	2	4	2	2	1	14	2	3	2	2	2	4	2	17	2	2	2	2	2	2	1	13
41	2	2	1	3	2	10	1	3	2	3	2	11	2	2	3	3	1	1	1	13	1	2	2	2	2	3	2	14	1	2	2	2	2	2	2	13
42	2	2	3	4	3	14	4	2	2	4	2	14	3	2	2	3	2	2	4	18	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	2	2	3	1	3	16
43	3	1	2	3	4	13	2	2	1	2	2	9	3	1	2	3	2	1	4	16	3	2	2	1	2	2	2	14	1	4	1	2	2	1	3	14
44	4	4	2	4	3	17	2	1	4	2	3	12	4	1	1	2	1	1	3	13	3	1	2	1	1	2	1	11	2	3	1	3	2	1	4	16
45	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	1	2	1	1	3	11	2	1	1	2	2	2	2	12	2	2	4	2	2	2	2	16
46	1	2	4	2	2	11	2	4	2	1	2	11	2	3	4	2	2	1	3	17	2	1	1	2	2	1	2	10	2	2	2	2	1	2	2	13
47	2	1	2	2	2	9	1	1	1	4	2	9	2	4	1	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	4	2	2	2	16
48	2	1	2	2	2	9	2	1	1	2	2	8	2	3	1	2	2	3	2	15	1	2	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	3	2	2	15
49	2	1	1	2	1	7	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	3	2	16	2	2	2	3	3	2	3	17	3	1	1	2	4	2	15	
50	2	1	3	2	1	9	2	1	1	2	1	7	1	1	1	3	2	2	2	12	1	2	2	3	4	2	2	16	2	1	2	1	2	3	1	12

ALFA DE CRONBACH.

VARIABLE 1

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	19.680	7.504	0.9651	1.0000	0.7999
Item2	19.820	7.553	0.9635	1.0000	0.8040
Item3	19.720	7.478	0.9826	1.0000	0.7973
Item4	19.840	7.495	0.9582	1.0000	0.7994
Item5	19.760	7.488	0.9870	1.0000	0.7979
TOTAL1	10.980	4.167	1.0000	1.0000	0.9878

Alfa de Cronbach

<u>Alfa</u>
0.8371

COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item6	19.420	7.340	0.9888	1.0000	0.7969
Item7	19.460	7.343	0.9749	1.0000	0.7976
Item8	19.360	7.334	0.9709	1.0000	0.7969
Item9	19.400	7.309	0.9892	1.0000	0.7943
Item10	19.560	7.500	0.9311	1.0000	0.8117
TOTAL 2	10.800	4.091	1.0000	1.0000	0.9871

Alfa de Cronbach

<u>Alfa</u>
0.8369

RELACIONES INTERPERSONALES.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	19.760	7.433	0.8987	1.0000	0.8114
Item12	19.620	7.219	0.9786	1.0000	0.7914
Item13	19.540	7.234	0.9608	1.0000	0.7933
Item14	19.740	7.289	0.9486	1.0000	0.7982
Item15	19.620	7.245	0.9754	1.0000	0.7936
TOTAL 3	10.920	4.045	1.0000	1.0000	0.9789

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8349

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DOCENTE.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item16	18.920	7.027	0.9430	1.0000	0.7987
Item17	18.920	7.088	0.9618	1.0000	0.8034
Item18	18.840	7.008	0.9786	1.0000	0.7960
Item19	18.860	7.074	0.9710	1.0000	0.8019
Item20	18.780	6.991	0.9688	1.0000	0.7948
TOTAL4	10.480	3.908	1.0000	1.0000	0.9845

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8363

VARIABLE 2

INVOLUCRAMIENTO EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	19.520	7.313	0.9804	1.0000	0.7947
Item2	19.640	7.328	0.9583	1.0000	0.7966
Item3	19.560	7.299	0.9856	1.0000	0.7933
Item4	19.720	7.492	0.9235	1.0000	0.8110
Item5	19.480	7.338	0.9635	1.0000	0.7973
TOTAL 1	10.880	4.084	1.0000	1.0000	0.9833

Alfa de Cronbach

Alfa

0.8360

OPTIMIZACIÓN DE TIEMPOS EN LOS APRENDIZAJES.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item6	19.240	7.386	0.9200	1.0000	0.8100
Item7	19.100	7.200	0.9611	1.0000	0.7933
Item8	19.200	7.208	0.9699	1.0000	0.7937
Item9	19.120	7.221	0.9720	1.0000	0.7947
Item10	19.280	7.256	0.9581	1.0000	0.7981
TOTAL 2	10.660	4.029	1.0000	1.0000	0.9805

Alfa de Cronbach

Alfa

0.8353

PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	28.000	10.059	0.9601	1.0000	0.7804
Item12	28.040	10.108	0.9543	1.0000	0.7832
Item13	27.900	9.992	0.9670	1.0000	0.7765
Item14	27.820	10.005	0.9520	1.0000	0.7775
Item15	28.060	10.304	0.8783	1.0000	0.7953
Item16	28.200	10.138	0.9125	1.0000	0.7855
Item17	27.760	9.958	0.9445	1.0000	0.7750
TOTAL3	15.060	5.426	1.0000	1.0000	0.9790

Alfa de Cronbach

Alfa

0.8112

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item18	27.300	9.746	0.9434	1.0000	0.7860
Item19	27.200	9.587	0.9538	1.0000	0.7766
Item20	27.140	9.672	0.9580	1.0000	0.7814
Item21	27.160	9.755	0.9642	1.0000	0.7862
Item22	27.200	9.657	0.9513	1.0000	0.7807
Item23	27.180	9.737	0.9665	1.0000	0.7851
Item24	27.140	9.781	0.9507	1.0000	0.7880
TOTAL4	14.640	5.225	1.0000	1.0000	0.9851

Alfa de Cronbach

Alfa

0.8127

PROPICIA Y REGULA EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item25	28.060	10.611	0.9450	1.0000	0.7892
Item26	27.880	10.517	0.9491	1.0000	0.7840
Item27	27.980	10.499	0.9818	1.0000	0.7826
Item28	28.120	10.546	0.9438	1.0000	0.7857
Item29	28.020	10.491	0.9821	1.0000	0.7822
Item30	27.940	10.493	0.9717	1.0000	0.7824
Item31	28.040	10.531	0.9730	1.0000	0.7845
TOTAL5	15.080	5.667	1.0000	1.0000	0.9889

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8136



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Maranura, 26 de abril del 2022.

Señor.
Lic. MARTIN VALENTÍN TELLO POMPILLA
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MICAELA BASTIDAS DE MARANURA



De mi mayor consideración,

Es sumamente grato de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo y al mismo mediante el presente, manifestarle que mi persona para obtener el Título Profesional de Maestro en Educación, viene realizando un trabajo de investigación en su digna Institución que usted representa; siendo este titulado: " CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL MIXTA MICAELA BASTIDAS DE MARANURA AÑO 2021". Ante ello, **SOLICITO** su **AUTORIZACIÓN para poder desarrollar dicha investigación** el cual inicia con encuesta para cultura organizacional y desempeño, a todos los docentes de su Institución.

Agradezco su gentil atención y apoyo que pueda brindarme al respecto

Atentamente,


Prof. Herbert Sotelo Díaz
DNI N°42339753



PERÚ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LA CONVENCIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL "
"Cusco Capital Histórica del Perú"

Maranura, 26 de Abril del 2022

SEÑOR:

Prof. Herbert Sotelo Díaz

Previo un cordial saludo, es grato dirigirme a Usted, con la finalidad de poner en su conocimiento, que de acuerdo a la petición emitida para realizar el trabajo de Investigación sobre "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE" en nuestra Institución Micaela Bastidas, se AUTORIZA realizar dicha investigación aplicando encuestas, cuestionarios, fichas etc.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LA CONVENCIÓN
[Signature]
Dr. Martín Valentín Tejada Pomilla
DIRECTOR (e)

MVTP/Dir.
ksch/sec.

Dirección: Av. Revolución S/N Poblado de Maranura











