



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y la práctica docente en la Institución
Educativa San José - Cusco.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Mena Bravo Nelly
Br. Mendoza Canales Ana María

ASESORA:

DRA. Uscamayta Guzmán Belén

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Maguiña Vizcarra José Eduardo
Presidente

Dr. Sánchez Ortiz Flavio Ricardo
Secretaria

Dra. Uscamayta Guzmán Belén
Vocal

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por la vida y a mis padres por su incondicional apoyo sin importar la distancia siempre los tengo presentes con sus palabras de aliento.

A mi hermano Fredy por estar a mi lado en los momentos difíciles y ayudarme a seguir adelante.

Mi tesis lo dedico con todo mi amor y cariño a mis padres por el apoyo incondicional y a mi hermano Ismael que me motivo a seguir adelante para a la realización de este trabajo.

Nelly

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo sede Cusco en el programa de Maestría en Administración de la Educación, programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A la Dra. Belén Uscamayta Guzmán por el aporte en el asesoramiento metodológico para la construcción e informe final de la tesis.

Y finalmente, al Director y los docentes de la Institución Educativa San José quienes posibilitaron la recolección de información sobre la Cultura organizacional y la práctica docente en el centro de estudios San José - Cusco.

Las autoras.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Cumpliendo las normas consideradas dentro del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, nos es grato dirigirnos a ustedes con el propósito de presentar en informe de tesis titulado “Cultura organizacional y la práctica docente en el aula en la Institución Educativa San José - Cusco.” cuyo propósito fue determinar en qué medida se relaciona las variables Cultura Organizacional y la práctica docente en el aula en la Institución Educativa San José - Cusco.

Esperando con ello cumplir con los requerimientos establecidos.

Las autoras

ÍNDICE

	pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	33
1.4.1. Formulación del problema general	33
1.4.2. Formulación de los problemas específicos	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.6.1. Hipótesis General	34
1.6.2. Hipótesis Específicas	34
1.7. Objetivos	35
1.7.1. Objetivo General	35
1.7.2. Objetivos Específicos	35
II. MÉTODO	37
2.1. Diseño de Investigación	37
2.2. Variables y Operacionalización	37
2.2.1. Variables	37
2.2.2. Operacionalización	37
2.3. Población y muestra	43
2.3.1. Población	44
2.3.2. Muestra	44

2.3.3 Muestreo	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.4.1. Técnicas	45
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	45
2.4.2.1 Validez	46
2.4.2.2 Confiabilidad	46
2.5. Métodos de Análisis de Datos	47
III. RESULTADOS	49
3.1. Descripción	49
3.2. Análisis descriptivos por cada variable y dimensiones	52
3.3. Prueba de hipótesis	74
3.3.1. Prueba de hipótesis general	74
3.3.2. Pruebas de hipótesis específicas	76
IV. DISCUSIÓN	82
V. CONCLUSIONES	85
VI. RECOMENDACIONES	86
VII. REFERENCIAS	87
VIII. ANEXOS	
• Instrumentos	
• Validez de los instrumentos	
• Matriz de consistencia	
• Constancia emitida por la institución	
• Otras evidencias	

RESUMEN

El presente estudio de investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre la Cultura organizacional y la práctica docente en el aula en la Institución Educativa San José - Cusco.

El tipo de investigación es descriptivo correlacional, porque permite evidenciar la asociación que existe entre las variables de estudio, el diseño fue no experimental de corte transversal – correlacional. En una población de 25 docentes y la muestra estuvo conformado por 25 docentes de la Institución Educativa San José - Cusco Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario con la escala de Liker para la variable Cultura Organizacional y Práctica docente.

Los resultados de esta investigación demuestran que existe una relación significativa entre la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la práctica docente en la Institución Educativa San José-Cusco, esto se establece de la tabla N° 22, donde del valor de chi cuadrado cuyo valor es 33.036 y $p < 0,05$, se acepta que las variables cultura organizacional y práctica docente no son independientes estadísticamente y del valor de Tau B=0.720 y $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que ambas variables están asociadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.720 en la muestra en estudio; por lo cual se evidencia la asociación.

Palabra claves: Cultura Organizacional, práctica docente.

ABSTRACT

The objective of this research study is to determine the relationship between the Organizational Culture and the teaching practice in the classroom at the Educational Institution San José - Cusco.

The type of investigation is descriptive correlational, because it allows to demonstrate the association that exists between the study variables, the design was non-experimental of cross-correlation. In a population of 25 teachers and the sample was made up of 25 teachers from the Educational Institution San José - Cusco The technique of the questionnaire survey with the scale of Likert for the variable Organizational Culture and Teaching Practice was applied.

The results of this research show that there is a significant relationship between the organizational culture is directly and significantly related to the teaching practice in the San José-Cusco Educational Institution, this is established from table N ° 22, where the value of chi-square value is 33.036 and $p < 0.05$, it is accepted that the variables organizational culture and teaching practice are not statistically independent and Tau value $B = 0.720$ and $p < 0.05$, the alternative hypothesis is accepted concluding that both variables are associated in a moderate level, because the association index is 0.720 in the sample under study; therefore the association is evident.

Keyword: Organizational culture, teaching practice.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La sociedad desde sus inicios y su aparición sobre la tierra ha intentado sobrevivir en condiciones deplorables e inhóspitas enfrentando a retos propios de la naturaleza, sin embargo a superado obstáculos como un hombre inteligente capaz de lograr vivir al compás del avance y desarrollo de la tierra, no fue fácil hacerlo solo ,fue necesario compartir vivencias con otros seres humanos y es que así se juntaron y formaron grupos humanos que facilito el quehacer diario, fueron inicios de las organizaciones donde sus vivencias permitieron generar costumbres, creencias, hábitos etc. y que hoy en día son parte de la cultura de los pueblos y sociedades.

La cultura organizacional es más referida a las conductas, hábitos y costumbres dentro de una organización bajo una determinada función, todo lo que realizan los grupos humanos en diferentes contextos deben ser orientados al cómo se debe llegar a realizar cotidianamente los trabajos en determinadas organizaciones, estos resultados se dan gracias a la interacción entre los actores del grupo social, es de vital importancia que las relaciones sean las más adecuadas y es determinante la relación que existe entre ellos, la buena comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo son factores que permitirán que las organizaciones cumplan los objetivos y metas planteados como institución.

Estos modelos de organizaciones con costumbres en diferentes contextos laborales han ido revolucionando y cambiando para mejor la producción material e inmaterial, es así que en el sector educación también el maestro ha venido optando por culturas propias a su labor en busca de la mejora educativa y el desarrollo de competencias de los estudiantes, en el sector educación por tanto podemos encontrar una variedad de culturas organizacionales cada una de ellas con valores, principios, tradiciones propios de su contexto percibiendo una manera peculiar de como se hace las cosas inherentes a su labor, las

instituciones educativas son únicas y diferentes a los demás por lo que las investigaciones darán resultados diferentes y de acuerdo al contexto y realidad. La cultura organizacional no es algo que pueda tocarse es una percepción de un grupo humano u organización, es lo que se observa de como realizan algunas actividades, la cultura organizacional es también descriptiva, es posible describir lo que se observa, algunas características del grupo humano que realiza como parte de su actividad cotidiana y finalmente es comparativa porque es posible comparar diferentes realidades ya que cada organización es totalmente diferente a las demás y estas son susceptibles a ser diferenciados o comparados puesto que las costumbres , principios varían de un grupo a otro ya sea por diferentes factores; climáticos, geográficos, sociales o políticos, el comportamiento laboral de un trabajador de una zona de selva durante el día será totalmente diferente al comportamiento de un trabajador de la zona andina, sus costumbres son diferentes.

El maestro al realizar sus actividades pedagógicas en el aula también está regido por principios, costumbres percepciones que le permiten llegar al estudiante de una manera diferente, casi siempre se observa que el maestro obliga a los estudiantes a leer, corregir textos, resumir, tomar notas. etc. Esta exigencia es para el estudiante sin embargo no vemos maestros que tomen nota de sus actuaciones , ni maestros que escriban reflexiones sobre su desempeño o sobre la práctica que realiza en el aula buscando su mejora en sus actividades pedagógicas, el maestro solo se concentra en realizar sus sesiones de aprendizaje sin importarles el cómo lo vienen realizando, si su práctica en el aula es el más adecuado y pertinente sin embargo es importante que el maestro reflexione sobre su práctica pedagógica .

La mayor preocupación del maestro es como medir el rendimiento académico de los estudiantes emitiendo juicios discriminatorios “este estudiante es malo”, “No estudian “son ociosos” pero el maestro no se detiene a analizar su desenvolvimiento en el aula y como incide este en el rendimiento escolar. Reflexionar es una labor necesaria e importante que nos permitirá reconocer e identificar problemas, debilidades en nuestra práctica y la que también nos

permitirá buscar las mejores estrategias o métodos para lograr un buen desenvolvimiento en el aula. Nos dice Porlán y Martín (1991), si el maestro es un ente crítico de sus propias actuaciones en el aula y reconoce los problemas, debilidades como parte de un equipo de trabajo, generalmente la comprensión de los acontecimientos pasan a un nivel superior, entonces ya no es un problema individual aunque debe ser resuelto por el maestro sino que recae en un problema compartido comunal donde todos aporten para superar estas debilidades y todos aprendan de estas experiencias en base a la reflexión individual y grupal.

Considerando que la cultura organizacional es un factor que juega un papel preponderante en la práctica docente y diferenciándose estas de acuerdo al contexto donde se presenta es que me interese por realizar el trabajo de investigación con estas dos variables en la Institución Educativa San José - Cusco

se ha evidenciado que algunos docentes tienen poca identificación con su organización, las actividades se organizan a veces en grupo para lograr productos, existe resistencia a algunos cambios, algunos trabajadores se involucran para que funcionen en forma coordinada, algunos miembros de la institución no están de acuerdo sobre las metas a conseguir, la información con la que cuenta la institución a veces es compartida con todos. En relación a la práctica docente se observa que algunos educadores no realizan la planificación en coherencia con los aprendizajes fundamentales propuestos, diseñan no muy adecuado de la secuencia de las sesiones de aprendizaje, existe poca promoción de formas de organización de los estudiantes. Demoran en sistematizar los resultados obtenidos en las evaluaciones. Tienen poco conocimiento de las teorías pedagógicas y didácticas pertinentes al enfoque pedagógico, desarrollan actividades de acuerdo al contexto cultural, social y lingüístico. Por esa razón se desea conocer la relación que existe entre estas dos variables, para que en futuras investigaciones se propongan las mejoras necesarias en la organización.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales.

Valcárcel (1999), hizo una tesis “Cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago de Chile”, mediante una asociación y con una población de 100 educadores, teniendo como muestra a seis instituciones de educación básica, se revisó la conformidad, recompensa, identidad y conflictos del ambiente laboral con relación a la cultura organizacional. La investigación llegó a la conclusión que existe asociación de nivel moderado entre la conformidad ($r = .55$) y la cultura organizacional positiva, donde se encuentra implícito la existencia de un ambiente conforme permanentemente, que es admitido dentro del espacio de la cultura institucional; además que existe asociación alta entre cultura negativa y recompensa ($r = .70$) y conflictos ($r = .76$), considerando en base a ello que respecto a una inequidad que se presenta en la recompensa, la cultura organizacional tiene en consideración los diferentes elementos transgresores de los acuerdos y valores, que se generaron después de evidencias los problemas que existen al interior. Asimismo se considera la existencia de una asociación baja entre la cultura organizacional y la dimensión identidad ($r = .34$), considerando en base a ello que el proceso de identidad institucional se visualiza que está limitado, teniendo pocas características de la cultura institucional, la fortaleza y la credibilidad necesaria para que se considere pertinente, para que la imagen sea sostenible en el tiempo, en la evolución de la organización. De lo manifestado por el autor se evidencia la existencia de diferentes aspectos vinculados a la cultura organizacional que son relevantes en el desarrollo de la institución que hace que existan diversas variaciones frente a las problemáticas presentadas.

Salmón (2005) en el estudio denominado “Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la Institución Educativa Virgen Milagrosa” de Quito Ecuador, desde una metodología correlacional, que fue realizado en una institución educativa, con 50 educadores como población, de los diferentes niveles entre los se considera inicial, primaria, secundaria, además de área técnica y 10 personal directivo. Con la finalidad de determinar en qué medida la

cultura organizacional modelaba el hábito lector dentro de los educadores y el personal directivo de la organización educativa estudiada. Concluyéndose que la cultura organizacional en sus elementos misión, valores, creencias normas, estilos de liderazgo y símbolos se asocian altamente con el hábito lector ($r= .79$) y con la comprensión literal de los textos documentales y narrativos ($r= .77$), pero en el nivel inferencial la asociación fue moderada ($r= .55$). Lo considerado por el autor indica que en lo hallado se evidencia una pertinente influencia de la cultura de la institución en el desarrollo de la cultura lectora, generándose en los escolares un hábito; pero aun así pese a los denodados esfuerzos aún sigue habiendo dificultades. Otro aspecto resaltante es que entre los elementos de la cultura organizacional que fueron desarrollados integralmente han permitido consolidar una cultura interna, que permite una labor positiva en la manera como enseña el educador y el administrativo, también existe un regular crecimiento de la lectura entre los integrantes de la organización.

Antecedentes Nacionales:

Tejada (2014) en la tesis Cultura Organizacional y Satisfacción Académica en estudiantes de la facultad de enfermería-universidad nacional de la Amazonía peruana, 2013, realizado en Perú. Haciendo uso de la metodología correlacional, con diseño no experimental, transversal correlacional. Tomando en consideración una población de 255 alumnos de Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, con una muestra de 69 alumnos del II ciclo, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario para recoger información. Alcanzado las siguientes conclusiones:

La cultura organizacional ha sido estudiada de manera constante por los alumnos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana durante 2013, en razón a ello mostraron su satisfacción en lo académico. Esto indica el autor que incide que se sientan satisfechos frente a los procesos de enseñanza que existen en la institución. Otro aspecto que se considera que se relaciona es la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la muestra en estudio. Existe

asociación entre la misión con la satisfacción académica en los alumnos de la Facultad de Enfermería en muestra en estudio. Y, finalmente entre la cultura organizacional existe relación positiva con la satisfacción académica en los alumnos de la Facultad de Enfermería de la universidad en estudio. De lo hallado por el autor se asume que ambas variables y dimensiones que fueron estudiadas sobre cultura organizacional se encuentran relacionadas en la muestra estudiada.

Barboza (2018) en el estudio sobre Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagastegui. Chepén – 2017, realizado en Lima-Perú, metodológicamente se utilizó el diseño de investigación fue el descriptivo correlacional, con una muestra de 24 participantes, a quienes se aplicó los instrumentos que fueron validados, con 48 preguntas para la cultura organizacional y 20 para medir el desempeño docente

Estadísticamente confiable y válidos; de lo considerado por el autor se asumen las siguientes conclusiones:

Se asume la existencia de asociación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, del resultado del coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,841$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) asumiéndose que evidente que la cultura organizacional se asocia significativamente con la práctica docente en el centro de estudios N° 80392 de Chepén, por cuya razón se rechazó la H_0 , verificándose la hipótesis general. También se consideró que la cultura organizacional en la Institución Educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén se encuentra en el nivel regular (45,8%), por cuanto el 45,8% de los trabajadores de la I.E. N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén, obtienen nivel regular en la cultura institucional, el 29,2% tienen nivel deficiente y el 25,0% tienen nivel bueno. De lo mencionado por el autor se considera que existe asociación entre las variables que fueron estudiadas en niveles aceptables.

Taboada (2006), en él estudió que realizó la Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría,

realizado en Perú, para la universidad Federico Villarreal en la Escuela de Post Grado, realizado en tres centros de estudios del cono sur de Lima, con una muestra de 55 educadores. Metodológicamente es descriptivo correlacional, tomando en consideración los valores y la ética de la cultura organizacional, también el desempeño docente en la manera como enseña el aprendizaje. Dentro de la investigación se concluyó que las dimensiones planificación y ejecución de las actividades que se realiza dentro del proceso de enseñanza aprendizaje se asociaban de manera moderada obteniéndose los valores ($r = .58$ y $.55$ equitativamente), en la dimensión de la evaluación y los valores existió una alta asociación ($.80$). Pero en el proceso de conducta ética y los tres elementos del desempeño docente: planificación, ejecución y evaluación, se halló una asociación de correlación moderada ($r = .58, .59$ y $.60$ proporcionalmente). De acuerdo al autor se considera que existe un sistema imperante dentro de la cultura organizacional que existen en los centros de educativo genera que los escolares puedan asimilar los valores y tiendan a tener una actitud ética en el desempeño de las funciones, por esa razón es que la cultura de una organización se convierte en una guía para las acciones educativas.

Asimismo, Morocho (2012) en la tesis “Cultura Organizacional Y Autopercepción del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao”; para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Universidad san Ignacio de Loyola realizado en el Perú. En dicha investigación de tipo descriptivo, correlacional, de corte transeccional. Con una población muestra de 184 personal directivo y educadores que se encuentran con jornada completa dentro del centro de estudios primarios que pertenecen a la Red N° 07 de la Región Callao, usando el cuestionario como instrumento para recoger información. Llegando a las siguientes conclusiones:

Si existe la asociación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las organizaciones educativas del nivel primario que pertenecen a la Red No 7 de la región Callao, lo que significa que a un mejor clima organizacional en el centro de estudios se presenta un

mejor desempeño de los docentes y viceversa. Se establece que la afirmación es pertinente porque es alta la asociación entre ambas variables estudiadas. En relación a los cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje no fueron por efecto del liderazgo del director, sino lo ejecutado por los educadores, encontrándose una débil asociación entre símbolos, ritos, lenguaje, liderazgo y calidad del servicio ($r=.37$).

Si existe correlación moderada entre el reconocimiento del esfuerzo como elemento de éxito de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño del educador en los centros de estudio del nivel primario, afirmándose que existe reconocimiento del trabajo, esfuerzo, compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos institucionales por parte del educador que considera que existe un adecuado desempeño de las funciones del educador. Otra asociación que se asumió fue entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones que fueron estudiadas. De lo considerado por el autor se asume que existe asociación entre las diferentes dimensiones de las variables de estudio, en este caso la cultura organizacional y el desempeño del educador.

A nivel local, se ha revisado tesis no habiendo muchas investigaciones al respecto, encontrándose lo realizado por Huamán y Choque (2013) en la tesis La Inteligencia Emocional del Docente y su relación con el desarrollo de la Cultura Organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Red Accha-Paruro- Cusco 2013; realizado en Cusco-Perú; aplicando con una metodología cuantitativa, de tipo sustantivo básica, con diseño no experimental, descriptivo correlacional, con la muestra de 34 docentes, haciendo uso del cuestionario para educadores sobre Cultura Organizacional y el test de Barón – ICE, cuyas conclusiones:

La Inteligencia Emocional y el desarrollo de la Cultura Organizacional se asocian en nivel muy bajo, esto se asume del 20.6% de los educadores que indican que la cultura institucional tiene bajo nivel de asociación con el manejo de emociones; entre las características de la Cultura Organizacional en los centros

de estudios que los educadores mencionan que el 47,1% es favorable con la práctica de valores, respecto a la dimensión creencia el 44,1% indica que es poco favorable, en relación al clima el 52,9% es favorable, en relación a las normas el 50,0% indica que es favorable el manejo de normas institucionales, con relación a los símbolos el 44,1% considera que es poco favorable, el 55,9% indica que es favorable la vivencia filosófica de la organización. Siendo las características favorables el clima y la filosofía respecto a otros como la creencia. De lo considerado por las autoras se asume que existen asociación de nivel bajo, asimismo que los elementos de la cultura en muchos casos no favorecen completamente al desarrollo institucional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 La Cultura

Según Flores, (2007) manifiesta que “Cultura” es el cimiento fundamental de toda sociedad, esta permanece en el hombre desde el momento que nace, la cultura es el soporte de la identidad del hombre con un determinado territorio o grupo social.

La cultura es también considerada como un sistema donde todos nos movilizamos y desarrollamos como ciudadanos de un determinado territorio, al reconocer que nuestra cultura tiene riquezas estamos consolidando nuestra identidad, lo mismo ocurre con las instituciones, el trabajador se identifica con la empresa por considerar que es la única con rasgos peculiares y únicos que los hacen sentir trabajador de la institución a la que pertenecen.

Con respecto a cultura también podemos decir que es todo aquello que el hombre ha creado para satisfacer necesidades y que el crecimiento es gracias a esa creación que los ha llevado dominar sus espacios por lo que se sienten identificados.

1.3.1.1 Cultura Organizacional

Para Chiavenato, (2004) es la “Cultura organizacional es el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales característicos de cada organización.” Esa representada por la forma como hacen las cosas en base a las costumbres y tradiciones dentro de una organización a través de la interacción entre sus miembros, estas no son palpables mas solo se perciben cómo los sujetos involucrados manifiestan sus hábitos y costumbres en un ámbito laboral y como ella influye en la producción y el cumplimiento de objetivos, la cultura organizacional se refiere también a la convivencia, compartir momentos difíciles y cómo enfrentarlas dentro de un grupo social, desenvolviéndose laboralmente y compartiendo actividades con todos los miembros de la organización.

Para Ouchi (1982) manifiesta que la cultura organizacional apareció después de la revolución industrial como resultado de los intentos de recuperar el auge empresarial e industrial sin embargo en las últimas décadas se ha utilizado en diferentes áreas y ámbitos laborales, para el autor dentro de una empresa la cultura está constituida por las condiciones, la tradición y los valores que permiten regular patrones de actividades, acciones y opiniones y cumple algunas condiciones de e interacción social , la amistad , confianza, trabajo en equipo y la participación de todos los miembros para la consecución de los objetivos institucionales. Además el autor, manifiesta que no solo este tipo de organizaciones mantienen en alto la productividad y las ganancias empresariales sino que también permite el crecimiento del trabajador, elevando la autoestima del personal y sintiéndose a gusto con la labor que realizan, controlando emociones y reconociendo errores que se tienen que superar, es el proceso de humanización empresarial que muchos empleadores promueven para la superación institucional.

Así también se tiene a Portuondo (2001), quien define a la cultura organizacional y dice; que es un conjunto de actitudes y comportamientos que se muestran a través del tiempo como producto de la interrelación entre los miembros de la organización, los mismos que se hacen efectivo en todo el proceso de identificación con la institución, mencionando esto de cultura

podemos manifestar que es el pilar fundamental de toda sociedad y que es susceptible a cambios permanentes y que estas se vienen modificando para mejorar o empeorar el desarrollo organizacional.

Para Freitas (1991) la Cultura Organizacional es considerado como un dispositivo de gran poder el cual controla a todos en cuanto a las conductas y comportamientos de las personas de un grupo humano, asemejando las distintas formas de pensar de cada persona y su manera de vivir en un ámbito determinado y que ello llevaría a un exitoso y positivo logro y en donde todos los involucrados sean considerados buenos e iguales ante toda la organización, sin la necesidad encontrar las diferencias culturales y permitiendo las buenas relaciones interpersonales a niveles aceptables y erradicando la discriminación.

1.3.1.2 Elementos de la cultura organizacional

Según Freitas (1991) la cultura organizacional tiene elementos que lo forman, estos provocan cambios en las conductas y comportamientos de los sujetos que permiten identificarlos a cada uno de ellos de acuerdo al actuar individual, estos elementos nos dan a conocer las características de cada uno de los sujetos de la organización.

A continuación se menciona los elementos más citados en sus trabajos de investigación:

- **Valores**; conocidas también como cualidades o virtudes que tienen un sujeto o conocidas también como características de la acción de una persona y reconocidas como buenas o positivas son importantes para la sociedad que se encuentra regida bajo principios que en muchos de los casos solo corresponde para un grupo social específico ya que existen sociedades que practican valores totalmente diferentes a las nuestras. En una organización estos valores son muy importantes porque muchas áreas dependen de esta para su buen rendimiento y producción, la responsabilidad, la honestidad, etc.

- **Creencias:** Son aquellas ideas que tiene cada sujeto de la organización con respecto a algo y la considera verdad y a la que se da la garantía de ser verdadera, muchas veces se llega a límites extremos al quedarse con la ideas y certeza de ser verdadera algunas formas de actuar y comportamientos que a pesar de ser incorrectas se ratifican en su creencia. Estas creencias se convierten incuestionables.
- **Ritos, rituales;** son aquellas actividades que en la organización se planifican y que se expresan práctica y expresivamente haciendo que la cultura de una organización sea más visible y tangibles y realizándolo por temporadas año tras año.
- **Mitos:** Que son algunas historias dadas en las organizaciones y que son consistentes en base a los valores organizacionales, pero que no tienen sustento en los hechos, por lo que cada área en las instituciones se manejan expresiones particulares y que estos son excusas para mejorar el trabajo y la producción.
- **Tabús:** Referidas y dirigidas a los comportamientos de los trabajadores o sujetos de una institución con el propósito de prohibir algunas acciones y poniendo énfasis a lo que no se está permitido, los tabús se consolidan más cuando coincidentemente suceden situaciones que se acercan a lo mencionado como tabús. Sin embargo también los tabús son considerados ideas que se relacionan con tragedias organizacionales y en mucho de los casos se tiende a lidiar con ella para evitar sucedan situaciones similares.
- **Normas:** Son las reglas que se establecen en las organizaciones con el fin de lograr un comportamiento que se espera y sea aceptado y de no cumplirse pueda ser sancionado por la organización o el grupo, más que sanciones se refieren a las acciones reparadoras por el incumplimiento de aquellas normas elaboradas por consenso, estas pueden estar escritas y visibles o escritas y recurrir a ellas cuando se las necesita, estas normas permite también una convivencia adecuada entre los trabajadores de una organización.

- **Proceso de comunicación:** este elemento permite las relaciones adecuadas e inadecuadas dentro de la organización, a través de la interacción entre sujetos diálogos, discusiones, opiniones etc. Es de vital importancia puesto que todos los elementos antes mencionados utilizaran este medio para poder interrelacionarse puede ser de manera verbal o escrita ambas sirven como nexo de una relación abierta y transparente siempre en cuando la comunicación sea asertiva con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales o la producción e el trabajo.
- **La comunicación;** que cumple una función fundamental en todo contexto, sea laboral o social es capaz de convertir lo simple u ordinario en algo importante o brillante va depender como sea transmitido lo que se quiera decir y es bien utilizado en la administración y organizaciones donde el personal necesita estar en contacto para realizar labores comunes o secuenciales entre ellas.

1.3.1.3. Dimensiones de Cultura Organizacional

García, (2006) al referirse a cultura organizacional manifiesta que comprende al conjunto de comportamientos y conductas, valores y creencias que son compartidos por todos los miembros de la organización, son los integrantes de una organización los que en gran parte determinan su cultura por lo que el clima organizacional es determinante los mitos, las creencias, los valores, el simple hecho que los miembros perciban estos elementos a través del tiempo se convierten en parte de su cultura organizacional las que la diferencian de otras organizaciones afines laboralmente.

García, (2006) también se refiere a la existencia de dimensiones que sustentan a la cultura organizacional, considerando los siguientes:

- **Identidad de los miembros:** Cuando los sujetos de una organización se encuentran identificados con la institución al cual pertenecen y a través de

sus actitudes muestran sentir suyo tratando de elogiar y poner en alto o en niveles superiores en comparación con otras instituciones rivales, por lo que se convierte en un sentimiento de propiedad lo que tiene que defender, admirar, elogiar y desempeñarse bien en el trabajo en busca de tener buena producción o resultados.

- **Énfasis de grupo:** Cuando los individuos de una institución consideran una buena estrategia de trabajo la colaboración, el trabajo en grupo o en equipo se ha convertido en una forma de coincidir ideas para un solo propósito, las empresas buscan implementación especializada para inculcar en sus trabajadores esta manera de emprender labores que permitirán logros organizacionales, para quienes no existe el trabajo aislado o individual esta es la mejor forma de conseguir metas u objetivos institucionales.

- **Perfil de decisión:** Cuando el trabajo realizado dentro de la organización necesita tomar decisiones para mejorar la producción es importante que a nivel de grupo sea consensuado y decidido las acciones que se tomaran a futuro y si las circunstancias no lo permiten la toma de decisión debe estar a cargo de un miembro del equipo líder.
Cada área o nivel de trabajo debe contar con un líder quien muchos casos será el indicado para tomar decisiones organizacionales.

- **Integración:** Referidas a un trabajo coordinado entre las diferentes áreas o niveles de jerarquía que existen en las organizaciones, la intención de la gerencia de unir esfuerzos para lograr metas y objetivos, el trabajo independiente, individual debe ser desechado ya que para estos tiempos de avance tecnológico y cambio de pensamiento el trabajo independiente es obsoleto.

- **Control:** Se tiene dos miradas; desde la gerencia o patronal y desde el trabajador o servidor. El control desde la patronal es una tendencia de aplicación de reglamento que son normas rectoras para regular excesos en el comportamiento del trabajador o empleado; desde la mirada del trabajador

el control esta mas fijada desde la autorregulación o autocontrol , ser consciente de los excesos que se comete para corregir y mejorar comportamientos.

- **Tolerancia al Riesgo:** El atrevimiento a innovar y/o emprender nuevos retos a través de la creatividad por parte de los empleados o trabajadores. El iniciar una cosa con mucha fuerza y con esfuerzo dentro de la organización muchas veces tiene un precio de mucho riesgo, la idea es cumplir con las tareas laborales con mucha responsabilidad.
- **Criterio de recompensa:** Las organizaciones han optado por recompensar a los trabajadores ya sea por favorecer a algunos trabajadores o simplemente por el buen rendimiento y desempeño en la labor encomendada. La recompensa también se refiere a estímulos que entrega el empleador para buscar el acercamiento y confianza con quienes cuenta en la organización. Es importante recompensar al trabajador más antiguo por considerarlo líder ejemplo por rendimiento y continuidad en el trabajo.
- **Tolerancia al conflicto:** Referidas a las acciones generadas por el empleador que permiten el conflicto funcional con la intención de buscar el desarrollo de la organización, de acuerdo a las funciones que cumplen cada área se encarga actividades que confundan al trabajador buscando que este se esfuerce más para lograr lo encomendado y así aprovechar los esfuerzos para conseguir más de lo que se ha exigido.
- **Perfil de los fines o medios:** Toda gerencia para el logro de objetivos busca priorizar algunas acciones, pero se encuentra en la disyuntiva si debe priorizar los medios o los fines; ponerle interés e importancia a uno de ellos será complicado para el empleador ya que las decisiones que se tomaran serán fundamentales para la empresa.
- **Enfoque de la organización:** La mirada de los gerentes en busca del desarrollo organizacional está basada en su buen funcionamiento, por lo que

le pone interés por que funcione más el mundo exterior e interior de la organización acuerdo a las necesidades empresariales y coyunturales.

1.3.2 Práctica Docente.

Para Becerril (1999), la práctica docente es un sin fin de conocimientos y experiencias diarias en el aula por parte de los docentes en la que hacen uso de un conjunto de estrategias, metodologías y técnicas que permiten hacer efectivo el proceso de enseñanza y aprendizaje en la que el estudiante construye nuevos conocimientos que le servirán para enfrentar retos en su quehacer diario y que está a su vez lograra el cambio de actitudes y comportamientos.

La práctica docente también está relacionado con tres aspectos importantes que el docente debe cumplir y hacer que sea parte de su cultura profesional: la Planificación, que se refiere al hecho de proponer actividades con el uso de estrategias y metodologías, es lo que se quiere hacer en el aula para lograr aprendizajes. La implementación, que se refiere al mismo hecho de la ejecución de lo planificado a través de la interacción docente – estudiante y el logro de propósitos, capacidades y competencias. La evaluación, se refiere al recojo de información del estudiante por parte del docente, esta con la intención de conocer si hubo aprendizaje y/o si la información recogida se ajusta a las expectativas del docente que es el aprendizaje y el cambio de conducta y de no ser así esta información servirá para tomar decisiones en cuanto al proceso de enseñanza, metodologías y /o instrumentos de evaluación.

Sánchez (2003), manifiesta que poner en práctica lo que el maestro conoce no es suficiente, para el autor es imprescindible que el estudiante entienda lo que el maestro quiere transmitir, es decir que el proceso entre el saber y el hacer este permita que los estudiantes comprendan y practiquen en su día a día lo aprendido. La expresión del autor está relacionada a lo que el Ministerio de Educación (2014) manifiesta que el maestro debe hacer uso de todo los elementos a su alcance para que el estudiante aprenda y aprendan comprendiendo y que sus aprendizajes sean profundos para lo cual el maestro se debe valer de estrategias de trabajo que el estudiante cumpla como: el

trabajo en equipo ,la experimentación, relacionar saberes, la discusión, el análisis, inferir, la argumentación , la demostración , el análisis crítico y el saber resolver problemas, procesos que le permitan comprender sobre lo aprendido.

De acuerdo a lo que manifiesta Díaz (2007) la práctica docente son todas aquellas actividades que realiza el docente- maestro o tutor dentro de un aula y que estas actividades esta relacionadas con la secuencia de enseñanza y aprendizaje y en las que están involucrados directamente estudiantes, esta definición aclara que se refiere a las acciones o actividades que realiza el maestro en un ambiente o aula donde se realiza la interrelación estudiante-docente con la intención de promover aprendizajes en el estudiante , en tal sentido la práctica docente implica el desempeño docente y que esta se ve centrado en las experiencias que se tiene dentro del aula con la participación interactiva entre los actores del proceso de aprendizaje .

Como vimos muchos autores aportan con definiciones variadas con respecto a la práctica docente, sin embargo Esquivel y Gonzales (2008) manifiestan que la práctica docente se realiza con la participación de actores interactuando y con quienes se debe practicar ,articular , asumir, proyectar, metodologías que guíen a la mejora de un grupo de personas y la comunidad, al desarrollo y construcción de todos los actores directos e indirectos y con la participación de los mismos en busca del bien común. También Hernández, Márquez y Palomar (2006) manifiestan que para poder conseguir óptimos resultados es necesario tomar en cuenta las condiciones para la realización del aprendizaje, fomentar el buen trato estudiante- estudiante, docente-estudiante, debe primar la motivación permanente, promover el liderazgo en la totalidad de estudiantes, incentivar la libertad de expresión y la confianza personal.

Estos aspectos también son considerados en el marco del buen desempeño docente. El Ministerio de Educación (2014) donde menciona que los factores afectivos son sumamente importantes puesto que pueden significar el fracaso o el logro de aprendizajes del estudiante, ya que la Autoestima juega un papel importante, la baja autoestima, la frustración, la inseguridad no permiten superar aprendizajes esperados, sin embargo hay factores que ayudan y favorecen el

aprendizaje como la motivación, el entusiasmo, la confianza, que son aspectos que los docentes están en la obligación de fomentar o promover para que los estudiantes se sientan seguros y logren propósitos.

Además en el Marco del Buen desempeño Docente, Ministerio de Educación (2014) se manifiesta que la nueva educación debe estar orientada a contar con una docencia funcional y que las escuelas sean espacios de transformación creadas para el aprendizaje, de práctica de valores, de respeto y de buena convivencia intercultural donde se muestre la creatividad y de relación crítica con el saber y la ciencia. De la misma forma exhorta a la docencia nacional a iniciar acciones que se encuentren al nivel de las expectativas y desafíos de una sociedad moderna.

Las dificultades en las escuelas superiores de formación docente, las carencias por la práctica pedagógica, la ausencia de un discurso actualizado y con los programas curriculares desfasados y sin una adecuada contextualización, con una escasa y precaria existencia de recursos y la indiferencia por conocer las potencialidades del estudiante son aspectos que no permiten el desarrollo y formación del adolescente de educación básica regular.

Dicho lo anterior es importante mencionar que se hace necesario que la práctica docente sea de acuerdo a la realidad en el aula y esta práctica busque el desarrollo del potencial en los estudiantes.

Según Lewis (1993) manifiesta que la enseñanza al estudiante debe ser orientada a como pensar y no a lo que tiene que pensar, tiene que ser orientada a como aprender y no a lo que tiene que aprender, desarrollar capacidades en el estudiante implica enseñar a saber hacer y no enseñar a cómo debe hacer, la educación moderna exige desarrollar competencias a resolver problemas.

La práctica docente puede mostrar esfuerzos por conseguir propósitos planteados sin embargo la indiferencia de los padres de familia no ayuda en el desarrollo de sus hijos, no hay un compromiso serio e interés por saber cuáles son las dificultades por el bajo nivel de conocimiento y esto hace que no

encuentren la forma de ayudarlos. También tenemos que entender que cuando el estudiantes inicia sus labores pedagógicas ellos muestran predisposición para aprender, suelen ser activos, curiosos e inquietos pero al pasar el tiempo y en proceso de aprendizaje van disminuyendo ese interés por aprender y es que este proceso de adaptación a su entorno escolar se hace lento por encontrarse con nuevos intereses de parte de los compañeros de aula.

1.3.2.1. Características de la práctica docente

La práctica docente también se refleja a través de algunas características, es así que Artidiello, Córdoba y Arboleda, (2017) manifiestan que algunas características son como sigue:

- **Integradora de conocimientos:** Se refiere a la diferentes miradas de una situación a partir del área que se imparte la práctica docente sin perder la integración y considerándolo a las demás áreas como parte o relacionado estrechamente unas con otras , lo que significa que en la realidad están integradas y continuamente están incorporando experiencias y saberes que vienen de otros contextos y realidades, donde se interactúe entre el que más sabe y el que menos sabe, entre los discriminados y los protegidos, entre los ignorados y los más importantes, entre los orientales y occidentales, el hecho de cumplir con esta característica significa que cada caso particular debe ser mirada desde diferentes dimensiones en donde percibimos la contextualización, además todo problema debe ser mirada desde diferentes ángulos.

- **Democrática:** Tanto estudiantes como maestros aprenden en una situación pedagógica dialogando en donde se acepta la participación de los actores considerándolos como aportes a la construcción del conocimiento. Al aceptar todo conocimiento de las diferentes disciplinas se entiende que se está trabajando a nivel de situaciones inclusivas sin permitir que alguien o algunos tengan la exclusividad para ser atendidos, percibiendo que también nadie debe ser excluido puesto que la educación es un derecho fundamental de toda persona por lo que el docente debe convertir el aula en un centro de

indagación donde el docente debe convertirse en el facilitador para el dialogo entre todos los participantes.

- **Inclusiva:** Todos los actores están en la posibilidad de ideas y experiencias desde distintas realidades a las cuales estamos cercanos, es importante acercarnos a la multiplicidad de prácticas o problemas pues es el medio para conocer lo que los demás piensan con respecto a algo. Esta característica permite superar problemas e incorporar ideas que permitan mejorar como situaciones espirituales, rituales, religiosos o de pensamiento. Es iniciar de la multidimensionalidad para abordar soluciones frente a la diversidad de problemas.
- **Crítica:** La crítica es una herramienta fundamental del pensamiento, debe ser utilizada constantemente en el cuestionamiento en el aula sobre temas de interés, esta es una herramienta fundamental para generar preguntas y respuestas que provocan nuevos cuestionamientos, se entiende a las preguntas como incitadoras de pensamientos y como generadoras de respuestas , durante la práctica docente se debe estimular al estudiante a realizar preguntas que queden abiertas y que no tengan respuestas rápidas, se deben promover el pensamiento complejo y propiciar un pensamiento crítico reflexivo con la capacidad de responder: que, quien, como, donde, cuando, para que y porque, e alguna situación , estas últimas sumamente importantes ya que permite la creación de un argumento propio y genuino de un pensamiento , el docente debe propiciar la duda y el cuestionamiento frente a cualquier situación o problema a través de las preguntas donde interactúen estudiante y docente y donde ambos actores aprendan poniendo en duda lo analizado, estas acciones permiten el desarrollo y práctica del pensamiento crítico.
- **Comprensiva:** En la práctica docente es necesario contextualizar el conocimiento, reconocer la importancia que tiene el hecho de aceptar y comprender el contexto donde se realiza la acción educativa tanto por parte del docente y del estudiante, es importante involucrar situaciones cercanas al

contexto diario, barrial, familiar o comunitario. Esta característica será cumplida siempre en cuando el docente vincule problemas con los escenarios de la vida diaria que están cerca a los estudiantes y que estos puedan dar alternativas de solución desde los conocimientos de su realidad y que estas sean transmitidas transversalmente desde todas las disciplinas.

- **Ética:** Esta característica se puede observar a partir de la práctica docente en el aula, cuando observamos estilos transparentes y honestos de docentes capaces de integrar saberes, voluntades e intereses siempre con la intención de buscar el bien común y comprendiendo y extendiendo la idea de que el conocimiento es bien patrimonial de la sociedad y que esta se imparte sin discriminación ni distinción alguna y ni en busca de beneficios personales.

1.3.2.2. Dimensiones de la Práctica docente

Según Díaz y Díaz. (2007) Mencionan la existencia de dimensiones que deben ser tomadas en cuenta en la práctica docente, y las que nos muestran algunas características que debe cumplir el maestro en su labor pedagógica, las cuales deben inculcar en él la responsabilidad y cumplimiento de su función ya que el propósito de esta son el logro de aprendizajes del estudiante al cual están direccionadas la práctica docente, a continuación mencionamos las dimensiones:

- **Programación de la enseñanza**

Se refiere a la planificación que el maestro realiza para un grupo de estudiantes, ordenando procesos de enseñanza aprendizaje a través de acciones contextualizadas y el uso adecuado de materiales con el propósito de lograr con eficacia su práctica docente en el aula y que estas sean de calidad con el propósito del logro de aprendizajes de los estudiantes. La programación de la enseñanza es muy importante para la práctica docente, sin ella se estaría incurriendo en la improvisación.

- **Metodología y aprovechamiento de recursos:** La práctica docente requiere de una serie de estrategias para desenvolverse en el aula, estas

estrategias didácticas son el conjunto de actividades que direcciona el proceso de enseñanza - aprendizaje definiendo una forma particular de enseñanza y un amañera particular de convivir en el aula, todos los métodos utilizados son importantes, por tanto ninguno es mejor que el otro, la aplicación de algunos métodos para la enseñanza tienen un propósito, el cual es llegar al estudiante y este pueda aprender de la mejor manera y en el más breve tiempo posible la efectividad con el que sucede diferenciara los resultados en el aprendizaje para lo cual las técnicas utilizadas serán los facilitadores de la aplicación de un determinado método(trabajos grupales, resúmenes, síntesis, etc.).

- **Evaluación de los aprendizajes:** Toda planificación y ejecución de actividades en la práctica docente necesita un ajuste o reajuste con el propósito de reorientar las debilidades que se pudieron haber encontrado en el proceso de enseñanza, mejorar o corregir lo planificado implica tomar conciencia de que algo no funcionó bien y es a partir del recojo de información que se tiene que tomar decisiones para mejorar el trabajo docente y/o la aplicación de instrumentos pertinentes. La coevaluación, autoevaluación son tipos de evaluación que se debería fomentar en la labor docente ya que este permite la autorreflexión de los estudiantes y docentes.
- **Formación y evaluación de la enseñanza:** Para la mejora de la práctica docente se ha recurrido a la formación en servicio que es un recurso que ha permitido la actualización e innovación de aspectos didácticos y de gestión desde el aula, el maestro se recurrido a esta formación por considerarlo de vital importancia para su formación profesional. De la misma forma evaluar la enseñanza permite la reflexión del docente del que hacer educativo par que a través de ella pueda reflexionar y mejorar su servicio y cubrir expectativas y necesidades de la educación moderna.
- **Tutoría:** Todo centro educativo debe contar con un plan tutorial, esta debe ser coherente con la realidad de la institución, cada estudiante con características peculiares debe ser identificados hasta lograr conocer al

grupo en general con la intención de ser soporte en el proceso enseñanza-aprendizaje, el contacto con padres de familia y el equipo de docentes son mecanismos válidos para un buen trabajo tutorial.

- **Atención a la diversidad**

Atender a estudiantes diversos es un principio de heterogeneidad ya que cada uno de ellos tiene diferentes ritmos y estilos de aprendizaje y con diferentes intereses y motivaciones por lo que los programas de reforzamiento son espacios para conocerlos más profundamente y aproximándose a una enseñanza individualizada.

- **Clima del aula**

Considerado por todos los especialistas como uno de los factores importantes que influyen en el rendimiento escolar, la buena convivencia y al autorregulación de actitudes y comportamientos a través de la comunicación pertinente y el cumplimiento de normas de convivencia consensuadas. Los conflictos en el aula y al resolución de los mismos a través del dialogo con la participación de los actores de la educación docente-estudiante-padres de familia permiten un clima agradable en el aula.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General.

¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco?

1.4.2 Problemas Específicos:

- ¿Cómo es la cultura organizacional en la Institución Educativa San José - Cusco?
- ¿Cómo es la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco?

- ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con las dimensiones de la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco?

1.5 . Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Legal: Según la Constitución Política del Perú en su Artículo 13º: indica que, la educación tiene como finalidad que la persona se desarrolle integralmente. El Estado garantiza y reconoce la libertad de enseñar. La carta magna establece en uno de sus artículos y poniendo énfasis al desarrollo en todos los aspectos de la persona humana a través de la educación, una educación de calidad de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes por lo que pone a disposición diferentes modalidades y niveles educativos para que el usuario disponga de la posibilidad de elegir la más adecuada para su realidad. Además le da libertad al docente para ejercer la profesión garantizando el ejercicio de enseñanza y poniendo a disposición la capacitación permanente para mejorar sus habilidades y capacidades pedagógicas.

Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su reglamentación D.S. N° 004-2013-ED; en el capítulo II, se asume que el educador es una persona profesional de educación, que cuenta con título de profesor o licenciado en educación, que tiene habilidades, destrezas que se encuentran adecuadamente certificadas que, permite al educador ser un agente importante del proceso educativo, esta persona tiene la misión de prestar un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los escolares y de la comunidad mediante una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. El maestro permite el desarrollo de la familia, comunidad y el Estado, mediante la formación integral del escolar, que viene hacer la principal motivación del cumplimiento de funciones. En el Artículo 7; al respecto de la Formación en servicio; cumple con el propósito de organizar y desarrollar, a los educadores en servicio, fortalecimiento de capacidades y opciones de especialización, que debe responder a las exigencias del aprender que tienen los escolares, el poder responder al contexto real es necesario para que se mejore el nivel educativo.

Los criterios e indicadores que el Ministerio de Educación apruebe para la realización de las evaluaciones determinadas en la presente Ley, son referente obligatorio para el Programa de Formación y Capacitación Permanente; para que así el educador perfeccione su trabajo.

1.5.2 Justificación Teórica.-

Los estudios e investigaciones nos dan a conocer los resultados del rendimiento escolar en los últimos años, asumiendo el maestro responsabilidades que son ajenas a sus buenas intenciones, sin embargo esta responsabilidad es compartida con el estado y la sociedad ya que el sistema educativo no ha venido atendiendo las necesidades que posibiliten el desarrollo profesional de los maestros ni el logro de aprendizajes de los estudiantes y la sociedad se ha mostrado indiferente ante los fracasos escolares.

Vygotsky, basado en sus teorías socioculturales constructivistas manifiesta que el ser humano necesita de la interacción de la sociedad y el medio ambiente para generar aprendizaje, es importante la comunicación en este proceso por lo que en un contexto educativo el docente y el estudiante son sujetos que deben interactuar para generar aprendizajes.

1.5.3 Justificación Práctica o Pedagógica.-

La autoformación es una de las acciones que el maestro viene realizando ya que el Estado no tiene la capacidad de atenderlos con programas de formación continua, hecho que muestra el interés que tiene el docente en superar y mejorar sus capacidades profesionales y cumplir con eficacia el proceso de enseñanza –aprendizaje.

1.6 Hipótesis:

1.6.1 Hipótesis General:

- La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la práctica docente en la Institución Educativa San José- Cusco.

1.6.3 Hipótesis Específicos:

- La cultura organizacional en la Institución Educativa San José- Cusco es regular.
- La práctica docente en la Institución Educativa San José- Cusco es regular.
- La cultura organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones de la práctica docente en la Institución Educativa San José- Cusco.

1.7 Objetivos:

1.7.1 Objetivo General:

Determinar qué medida la cultura organizacional se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco.

1.7.2 Objetivos Específicos:

- Describir como es la cultura organizacional en la Institución Educativa San José - Cusco
- Describir como es la práctica docente en la Institución Educativa San José – Cusco.
- Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona con las dimensiones de la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de estudio

De acuerdo a la estrategia de investigación, el presente estudio es de tipo “Descriptivo Correlacional”

Es descriptivo, porque el propósito es describir el grado de relación existente entre las dos variables.

Es correlacional, porque analiza la relación entre dos variables busca describir la relación entre Cultura Organizacional y Práctica docente en la Institución Educativa San José – Cusco.

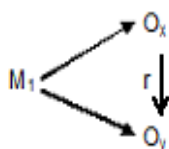
Diseño de investigación

Por las características de la investigación el presente estudio es de Diseño no experimental de corte transversal o transeccional correlacional.

Es no experimental, debido a que los elementos que existen dentro de su espacio natural, pueden ser analizados, es decir se lograr evidenciar situaciones ya consideradas. (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998)

Tipología:



Dónde:

M_1 : Es la muestra

O_x : Observaciones de la variable Cultura organizacional

O_y : Observaciones de la variable Práctica docente

r : La relación entre las variables.

2.2 Variables

Variable de estudio 1

Cultura Organizacional

Dimensiones:

- D1: Identidad de los miembros
- D2: Énfasis de grupo
- D3: Perfil de decisión
- D4: Integración
- D5: Control
- D6: Tolerancia al riesgo
- D7: Criterios de recompensa
- D8: Tolerancia al conflicto
- D9: Perfil de los fines o medios
- D10: Enfoque de la Organización

Variable de estudio 2 : Práctica docente

Dimensiones:

- D1:** Programación de la enseñanza
- D2:** Metodología y aprovechamiento de recursos
- D3:** Evaluación de los aprendizajes
- D4:** Formación y evaluación de la enseñanza
- D5:** Tutoría
- D6:** Atención a la diversidad
- D7:** Clima del aula

2.3. Operacionalización de Variables

Variable de estudio 1 . Cultura Organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras.</p> <p>Fuente: García M, (2006), vol.5, n.1</p>	<p>Las dimensiones de Cultura Organizacional son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad de los Miembros. • Énfasis de Grupo • Perfil de Decisión • Integración • Control • Tolerancia al Riesgo • Criterio de Recompensa • Tolerancia al Conflicto • Perfil de los Fines o Medios • Enfoque de la Organización. <p>Fuente: García M, (2006)</p>	<p>IDENTIDAD DE LOS MIEMBROS</p> <p>Si los individuos se identifican más con la Organización, su trabajo, su puesto o su disciplina.</p> <p>Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe la identificación con su organización. • Se integra fácilmente con los equipos de trabajo.
		<p>ENFASIS DE GRUPO</p> <p>Si las actividades se organizan en grupo o si las realizan individuos aislados.</p> <p>Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades se organizan en grupo para lograr productos efectivos. • Los miembros de la organización aportan al grupo.
		<p>PERFIL DE DECISIÓN</p> <p>Si la toma de decisiones prioriza las actividades o los recursos humanos.</p> <p>Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe la Toma de Decisiones para priorizar las actividades. • Existe resistencia a algunos cambios.
		<p>INTEGRACIÓN</p> <p>Si las unidades funcionan en forma coordinada o independiente. Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se involucra a los trabajadores para que funcionen en forma coordinada. • Se involucra a las Unidades o áreas para que funcionen en forma coordinada.
		<p>CONTROL</p> <p>Si existe una tendencia hacia una reglamentación excesiva o se orienta hacia el autocontrol.</p> <p>Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los integrantes de la institución se orientan hacia el autocontrol. • Los miembros de la institución se orientan bajo un código ético y de comportamiento.
		<p>TOLERANCIA AL RIESGO</p> <p>Si se fomenta o no la creatividad, la innovación, la iniciativa y el ímpetu para acometer la realización de las tareas, etc. Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta la Creatividad, innovación, y el ímpetu. • Todos los miembros de la institución están de acuerdo sobre las metas a conseguir.
		<p>CRITERIO DE RECOMPENSA</p> <p>Si se basan fundamentalmente en el rendimiento o en el favoritismo, la antigüedad u otros factores.</p> <p>Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe el rendimiento de los integrantes de la institución. • La información con la que cuenta la institución es compartida con todos.

	<p>TOLERANCIA AL CONFLICTO Si se fomenta o no el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional. Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe la tolerancia al conflicto funcional en los integrantes. • Los problemas en la institución generan malestar entre sus miembros.
	<p>PERFIL DE LOS FINES O MEDIOS Si la gerencia prioriza los fines o los medios para llegar a ellos. Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La plana jerárquica prioriza los fines o los medios para el cumplimiento de las metas. • Se evalúa continuamente el progreso con los objetivos fijados.
	<p>ENFOQUE DE LA ORGANIZACIÓN Si la gerencia se orienta hacia el mundo exterior o hacia lo interno de la organización. Fuente: García M,(2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta la orientación hacia el mundo exterior y hacia lo interno para una mejor visión y misión. • Los miembros de la institución tienen claro el acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.

Variable de estudio 2: Practica docente

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2</p> <p><u>PRACTICA DOCENTE</u></p> <p>“...entendemos por práctica docente las actividades que desarrolla el maestro-tutor en el aula y que tienen que ver con el proceso de enseñanza/aprendizaje que se lleva a cabo con un grupo de alumnos de una manera directa”.</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.164)</p>	<p><u>PRACTICA DOCENTE</u></p> <p>“ en el ámbito de la práctica docente está integrado por siete dimensiones subdivididas en indicadores que no son sino la concreción de cada dimensión” las dimensiones consideradas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programación de la enseñanza - Metodología y aprovechamiento de recursos - Evaluación de los aprendizajes - Formación y evaluación de la enseñanza - Tutoría - Atención a la diversidad - Clima del aula <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181-183)</p>	<p>PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA</p> <p>La programación de aula es uno de los factores de calidad que se considera imprescindible para un desarrollo eficaz de la práctica docente. El maestro, como responsable del proceso de enseñanza-aprendizaje, debe elaborar su propia programación adaptada a su grupo de alumnos/as y utilizar diversos materiales curriculares de elaboración propia o ajena para desarrollarla.</p> <p>Díaz F. y Díaz J. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza la planificación en coherencia con los aprendizajes fundamentales propuestos. • Contextualiza el currículo nacional de acuerdo al contexto cultural, social y lingüístico • Diseña adecuadamente la secuencia de las sesiones de aprendizaje. • Propone recursos materiales para el aprendizaje.
		<p>METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS</p> <p>Las estrategias didácticas son un conjunto de acciones que ordenan y orientan el proceso de enseñanza/aprendizaje y definen un estilo concreto, una manera de vivir en el aula. No hay un método mejor que otro, sin embargo, existen principios que optimizan el aprendizaje de los alumnos en la Enseñanza Primaria y a los que debemos tender, tales como individualización, autonomía, significación, cooperación y descubrimiento.</p> <p>Técnicas como motivación, actividades en grupo, resúmenes y síntesis, meta aprendizaje, utilización de los recursos del medio, debates y exposición, favorecen el aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Díaz F. y Díaz J. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve los procesos pedagógicos. • Promueve aprendizajes que se apliquen en la vida de manera crítica reflexiva. • Utiliza recursos materiales que promueven aprendizajes pertinentes y de calidad. • Dosifica el tiempo, en la ejecución de la sesión • Promueve diversas formas de organización de los estudiantes.
		<p>EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES</p> <p>La evaluación del progreso del alumnado es un medio de ajustar la planificación de la enseñanza a las características de éstos, para orientar su aprendizaje y para controlar si han alcanzado los objetivos propuestos. Se deben fomentar las actividades de coevaluación y autoevaluación e informar cualitativamente al alumnado y a las familias trascendiendo el boletín de notas y la mera calificación. Díaz F. y Díaz J. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica los procesos de evaluación de los aprendizajes • Cuenta con instrumentos pertinentes de evaluación de aprendizajes. • Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones. • Comunica los resultados de la evaluación a los estudiantes

		<p>FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA La formación en ejercicio es un recurso necesario para mejorar la práctica docente y para poner en marcha aspectos de innovación educativa. De la misma manera la evaluación de la enseñanza posibilita la reflexión sobre la práctica docente que se considera imprescindible para mejorar la prestación del servicio educativo. La formación en centros se considera como una de las mejores modalidades de formación porque proporciona respuestas concretas a las necesidades que plantea el centro. Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra conocimientos actualizados sobre el enfoque curricular vigente • Maneja conceptos actualizados sobre las disciplinas y áreas que enseña. • Conoce teorías pedagógicas y didácticas pertinentes al enfoque pedagógico • Evalúa los procesos de enseñanza y aprendizaje
		<p>TUTORÍA La acción tutorial debe ser coherente con el Plan de Acción Tutorial establecido en el centro, e ir encaminada a conocer las características individuales del alumnado y del grupo en general, con objeto de ayudarles en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El desarrollo de las sesiones de evaluación, el contacto directo con los padres y el trabajo en equipo de los profesores se consideran mecanismos adecuados para una actuación tutorial eficaz. Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el trabajo jornadas con estudiantes y padres de familia. • Promueve trabajo en equipo con sus pares.
		<p>ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Se parte del principio de heterogeneidad del grupo de alumnado, porque cada uno de ellos tiene estilos y ritmos de aprendizaje diferentes, así como intereses, actitudes y motivación. En este sentido, la elaboración de programas de refuerzo, de profundización y las adaptaciones curriculares significativas para el alumnado que lo precisen, son instrumentos que posibilitan una optimización del servicio educativo y una aproximación a la enseñanza individualizada. Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atiende a los estudiantes con necesidades especiales. • Incorpora en el aprendizaje saberes culturales y locales. • Desarrolla actividades de acuerdo al contexto cultural, social y lingüístico
		<p>CLIMA DEL AULA Es uno de los factores que más influye en el rendimiento escolar y constituye una visión del estado de ánimo con que se realiza la tarea escolar. La interacción horizontal y vertical, la autorregulación del comportamiento mediante normas consensuadas y la resolución de conflictos mediante el diálogo maestro-alumno/a-padres, favorecen el aprendizaje, así como un clima agradable y distendido. Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prepara las condiciones para el aprendizaje. • Las relaciones interpersonales entre los actores del aula son adecuadas

2.4 Población, muestra y muestreo

El estudio materia de investigación estuvo dirigido a una población de 25 docentes de la Institución Educativa “San José - Cusco” como a continuación se detalla:

POBLACION	MUESTRA
25 docentes	25 docentes
Total	25

Fuente: Nómina de docentes de la I.E “San José” Cusco

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1 Variable de estudio: Cultura Organizacional.

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta.	Cuestionario

Descripción: El instrumento de **Cultura Organizacional** consta de 30 ítems distribuidos en 10 dimensiones:

- D1: Identidad de los miembros
- D2: Énfasis de grupo
- D3: Perfil de decisión
- D4: Integración
- D5: Control
- D6: Tolerancia al riesgo
- D7: Criterios de recompensa
- D8: Tolerancia al conflicto
- D9: Perfil de los fines o medios
- D10: Enfoque de la Organización

De acuerdo a las características del problema de investigación, objetivos y Variables de investigación; las técnicas que se utilizó para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento un Cuestionario.

2.5.2 Variable de estudio: Práctica docente

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta.	Cuestionario

Descripción:

El instrumento para recolectar datos sobre la práctica docente de los docentes de la Institución Educativa “San José - Cusco corresponde a un cuestionario que consta de 40 ítems distribuidos en 7 dimensiones:

- D1:** Programación de la enseñanza
- D2:** Metodología y aprovechamiento de recursos
- D3:** Evaluación de los aprendizajes
- D4:** Formación y evaluación de la enseñanza
- D5:** Tutoría
- D6:** Atención a la diversidad
- D7:** Clima del aula

2.5.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validez

En cuanto a la validez de los instrumentos, se ha construido cada uno de ellos y estos fueron validados por:

N°	Validador	%
1	Mgt. José Luis Valencia Vila	90%
2		86%

Confiabilidad

Para la investigación se ha revisado la confiabilidad del instrumento, mediante el uso de la estadística de Alfa de Crombach, cuando se somete los datos del cuestionario a la prueba de confiabilidad. Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

Tabla N° 01
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

Para ejecutar el análisis de confiabilidad se usó programa estadístico IBM SPSS versión 23, cuyos valores hallados son:

Variable Cultura Organizacional en la muestra

Estadísticos descriptivos		
	N	Varianza
VAR00001	25	.657
VAR00002	25	.627
VAR00003	25	1.057
VAR00004	25	.333
VAR00005	25	.417
VAR00006	25	.643
VAR00007	25	.643
VAR00008	25	.500
VAR00009	25	.083
VAR00010	25	.707
VAR00011	25	.667
VAR00012	25	.640
VAR00013	25	.167
VAR00014	25	.583
VAR00015	25	1.000
VAR00016	25	.660
VAR00017	25	.407
VAR00018	25	.293
VAR00019	25	.207
VAR00020	25	.123
VAR00021	25	.527
VAR00022	25	.667
VAR00023	25	.623
VAR00024	25	.860

VAR00025	25	.667
VAR00026	25	.607
VAR00027	25	1.610
VAR00028	25	.583
VAR00029	25	.607
VAR00030	25	1.523
		18.687
		183.083

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	25	100.0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
.929	30

En la tabla anterior se aprecia de los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Crombach la variable Cultura Organizacional, así como para sus dimensiones se ubican en 0,929 lo cual permite indicar que la confiabilidad es muy alta.

Variable Práctica Docente en la muestra de estudio

Estadísticos descriptivos		
	N	Varianza
VAR00001	25	.527
VAR00002	25	.167
VAR00003	25	.643
VAR00004	25	.527
VAR00005	25	.627
VAR00006	25	.627
VAR00007	25	.607
VAR00008	25	.160
VAR00009	25	.427
VAR00010	25	.277
VAR00011	25	.673
VAR00012	25	.690
VAR00013	25	.667

VAR00014	25	.577
VAR00015	25	.160
VAR00016	25	.527
VAR00017	25	.343
VAR00018	25	.577
VAR00019	25	.577
VAR00020	25	.527
VAR00021	25	.657
VAR00022	25	.790
VAR00023	25	1.027
VAR00024	25	.583
VAR00025	25	.583
VAR00026	25	.790
VAR00027	25	.760
VAR00028	25	.623
VAR00029	25	.577
VAR00030	25	.623
VAR00031	25	1.440
VAR00032	25	.577
VAR00033	25	.207
VAR00034	25	.527
VAR00035	25	.750
VAR00036	25	.577
VAR00037	25	.623
VAR00038	25	.490
VAR00039	25	.667
VAR00040	25	.490
		23.263
		261.477

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	25	100.0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
.947	40

Para la variable Práctica Docente, de la tabla establecida del valor del coeficiente Alfa de Crombach se halló 0,947; lo que permite mencionar que la confiabilidad es muy alta.

2.6 Métodos de análisis de análisis de datos.

Para analizar los datos se utilizó las técnicas apropiadas para la parte estadística descriptiva, haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos para cada variable Cultura Organizacional y Práctica Docente, además se analizó la hipótesis mediante el uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Tau b de Kendall.

Los valores hallados fueron organizados y presentados mediante tablas y gráficos estadísticos; además se asume una estadística inferencial.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

A continuación, se presenta los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que se describen en las siguientes tablas:

Tabla N° 02
VARIABLE 1 CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	N° ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN DEL ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
CULTURA ORGANIZACIONAL	$30 \times 5 = 150$ $150 - 30 = 120$	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Algunas veces • Casi nunca • Nunca 	150 $120 : 5 = 24$	126- 150 102-125 78-101 54-77 30- 53	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
DIMENSION 1: IDENTIDAD DE LOS MIEMBROS	$3 \times 5 = 15$	15 $15 - 3 = 12$ $12 / 5 = 2.4$	14- 15 12-13 9- 11 6 - 8 3 - 5	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION 2: ENFASIS DE GRUPO	$3 \times 5 = 15$	15 $15 - 3 = 12$ $12 / 5 = 2.4$	14- 15 12-13 9- 11 6 - 8 3 - 5	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION 3: PERFIL DE DESISCION	$3 \times 5 = 15$	15 $15 - 3 = 12$ $12 / 5 = 2.4$	14- 15 12-13 9- 11 6 - 8 3 - 5	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente

DIMENSION 4: INTEGRACION	2x5=10	10 10-2=8 8/5=1.6	10 9 7-8 5-6 3-4	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION 5: CONTROL	3x5=15	15 15-3=12 12/5=2.4	14- 15 12-13 9- 11 6 - 8 3 - 5	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION 6: TOLERANCIA DE RIESGO	5x5=25	15 25-5=20 20/5=4	14- 15 12-13 9- 11 6 - 8 3 - 5	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION 7: CRITERIO DE RECOMPEZA	3x5=15	15 15-3=12 12/5=2.4	14- 15 12-13 9- 11 6 - 8 3 - 5	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION 8: TOLERANCIA AL CONFLICTO	2x5=10	10 10-2=8 8/5=1.6	10 9 7-8 5-6 3-4	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION 9: PERFIL DE LOS FINES O MEDIOS	3x5=15	15 15-3=12 12/5=2.4	14- 15 12-13 9- 11 6 - 8 3 - 5	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION 10: ENFOQUE DE LA ORGANIZACIÓN	3x5=15	15 15-3=12 12/5=2.4	14- 15 12-13 9- 11 6 - 8 3 - 5	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente

Tabla N° 03
VARIABLE 2 PRÁCTICA DOCENTE

VARIABLE	N° ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN DEL ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTERVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 2
PRACTICA DOCENTE	40x5=200 - 40=160	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre(5) • Casi siempre(4) • Algunas veces(3) • Casi nunca(2) • Nunca (1) 	160:5=32	168- 200 136-167 104-135 72-103 40- 71	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTERVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 2
DIMENSIÓN 1: PROGRAMACION DE LA ENSEÑANZA	6x5=30	30 30-6=24 24/5=5 Amplitud	26-30 21- 25 16- 20 11 - 15 6 – 10	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN 2: METODOLOGIA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS	10x5=50	50 50-10=40 40/5=8	42-50 34 - 41 26 - 33 18 - 25 10 – 17	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN 3: EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES	6x5=30	30 30-6=24 24/5=5	26-30 21- 25 16- 20 11 - 15 6 – 10	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN 4: FORMACION Y EVALUACION DE LA ENSEÑANZA	4x5=20	20 20- 4=16 16/5= 3	16-20 13 - 15 10 - 12 7 - 9 4 – 6	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN 5: TUTORIA	4x5=20	20 20- 4=16 16/5= 3	16-20 13 - 15 10 - 12 7 - 9 4 – 6	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN 6: ATENCION A LA DIVERSIDAD	4x5=20	20 20- 4=16 16/5= 3	16-20 13 - 15 10 - 12 7 - 9	Muy bueno bueno Regular Deficiente

			4 – 6	Muy deficiente
DIMENSIÓN 7: CLIMA DEL AULA	6x5=30	30 30-6=24 24/5=5	26-30 21- 25 16- 20 11 - 15 6 – 10	Muy bueno bueno Regular Deficiente Muy deficiente

3.2. Resultados descriptivos por variables

3.2.1 Resultados para la variable Cultura Organizacional

Tabla N° 04

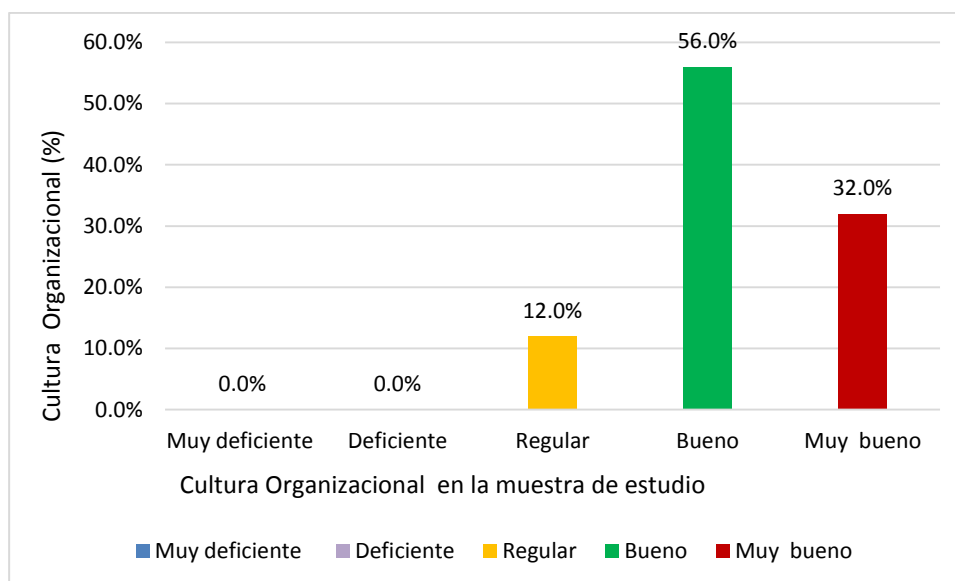
Variable Cultura Organizacional en la muestra de estudio

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	3	12.0%
Buena	14	56.0%
Muy buena	8	32.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 01

Variable Cultura Organizacional en la muestra de estudio



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la variable Cultura Organizacional de los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, que el 56.0% de los docentes consideran que es bueno el ambiente que conviven los educadores de acuerdo a un patrón de conductas, creencias y valores, el 32.0% que es muy bueno, 12.0% que es regular, ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. De los valores establecidos se asume que es muy bueno la muestra en estudio.

Estos resultados expresan que la cultura organizacional es adecuada dentro del ambiente analizado, permitiendo un buen desarrollo de los educadores y los estudiantes.

3.2.2. Resultados por dimensiones de la variable Gestión Administrativa

Tabla N° 05

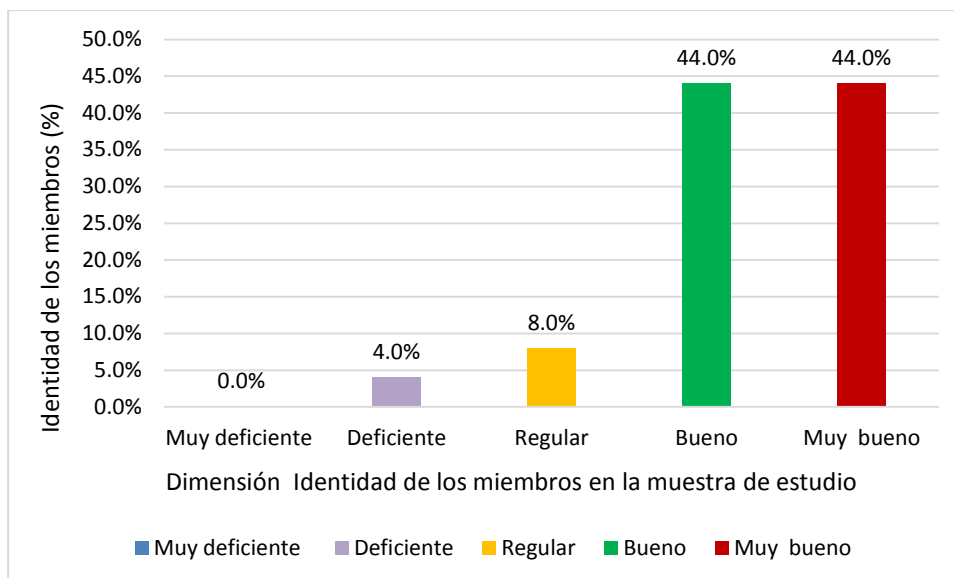
Dimensión Identidad de los miembros en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	1	4.0%
Regular	2	8.0%
Buena	11	44.0%
Muy buena	11	44.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 02

Dimensión Identidad de los miembros en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Identidad de los miembros a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 44.0% de los docentes consideran que es muy bueno y bueno la identificación con su institución o lugar donde labora, el 8.0% indica que es regular, el 4.0% que es deficiente, ninguno considera que sea muy deficiente. De los valores establecidos se asume que es muy bueno y bueno la muestra en estudio.

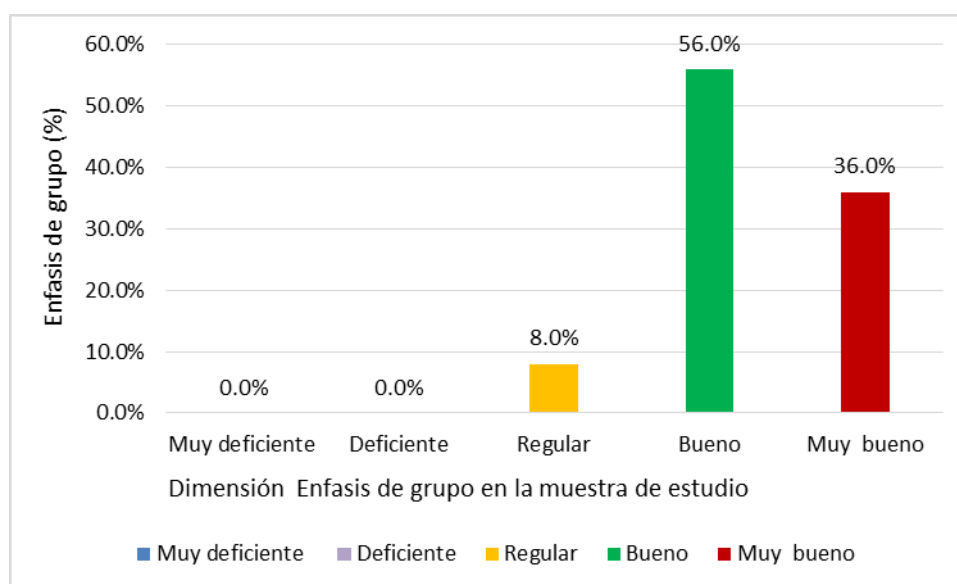
Estos resultados reflejan que está realidad los educadores consideran la necesidad de sentirse identificados, por ello se establece un bueno y muy bueno nivel que favorece al desarrollo de la cultura organizacional.

Tabla N° 06
Dimensión Énfasis de grupo en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	2	8.0%
Buena	14	56.0%
Muy buena	9	36.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 03
Dimensión Énfasis de grupo en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Énfasis de grupo a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 56.0% de los docentes consideran que es bueno ya que realizan las diferentes actividades en conjunto para lograr un determinado fin, el 36.0% menciona que es bueno, el 8.0% que es regular y ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. De los valores establecidos se asume que es bueno el énfasis que se pone a las

diversas actividades cuando se trabaja dentro de la institución existiendo un compromiso positivo y desarrollo organizacional.

Tabla N° 07

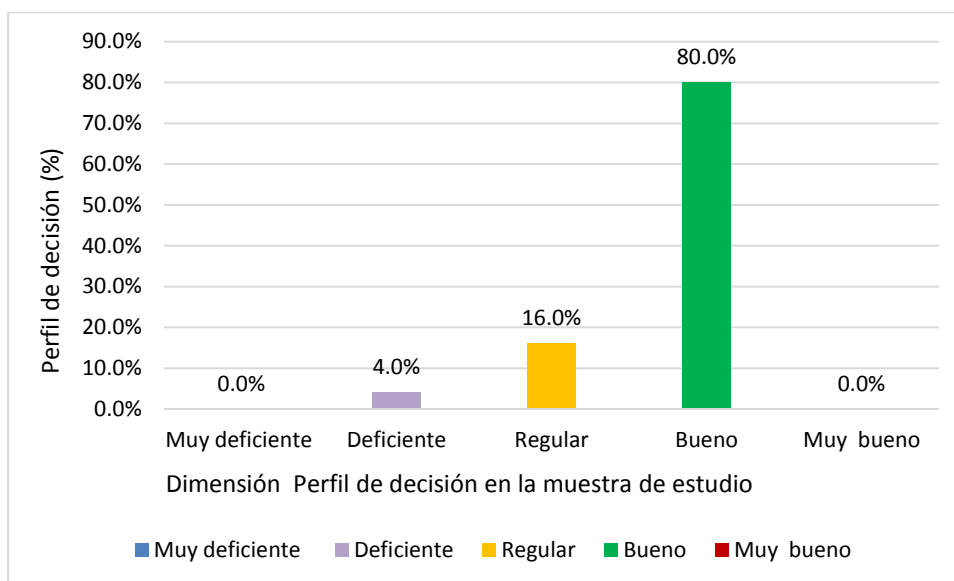
Dimensión Perfil de Decisión en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	1	4.0%
Regular	4	16.0%
Buena	20	80.0%
Muy buena	0	0.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 04

Dimensión Perfil de Decisión en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se considera para la dimensión Perfil de decisión a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 80.0% de los docentes consideran que es bueno porque existe una buena de decisiones para priorizar las actividades, el 16.0% menciona que es regular, el 4.0% que es

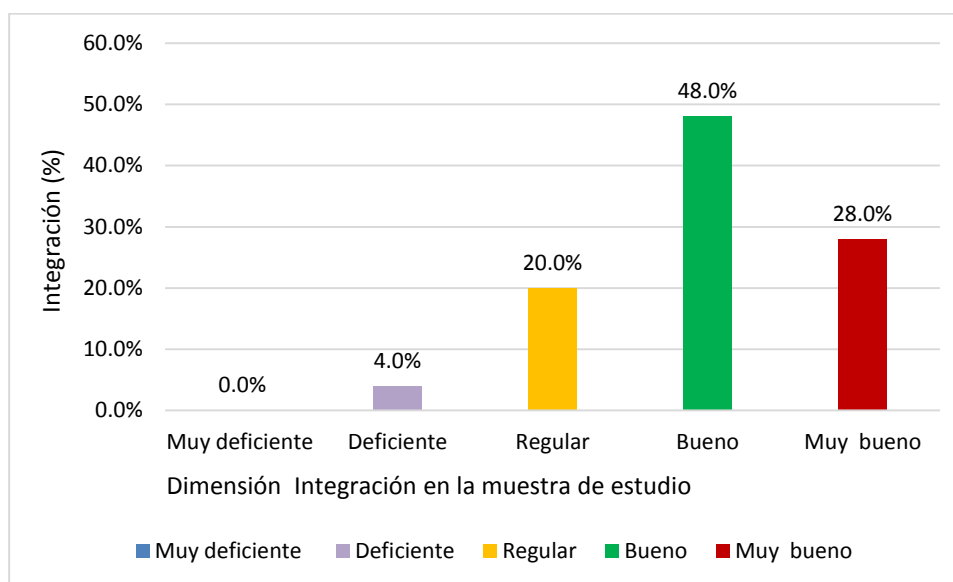
deficiente y ninguno considera que sea muy bueno o muy deficiente. De lo establecido para la dimensión perfil de decisión se considera que es bueno debido a que los educadores se muestran seguros de las decisiones que toman frente a hecho ocurridos tanto pedagógicamente o laboralmente.

Tabla N° 08
Dimensión Integración en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	1	4.0%
Regular	5	20.0%
Buena	12	48.0%
Muy buena	7	28.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 05
Dimensión Integración en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Integración a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 48.0% de los docentes

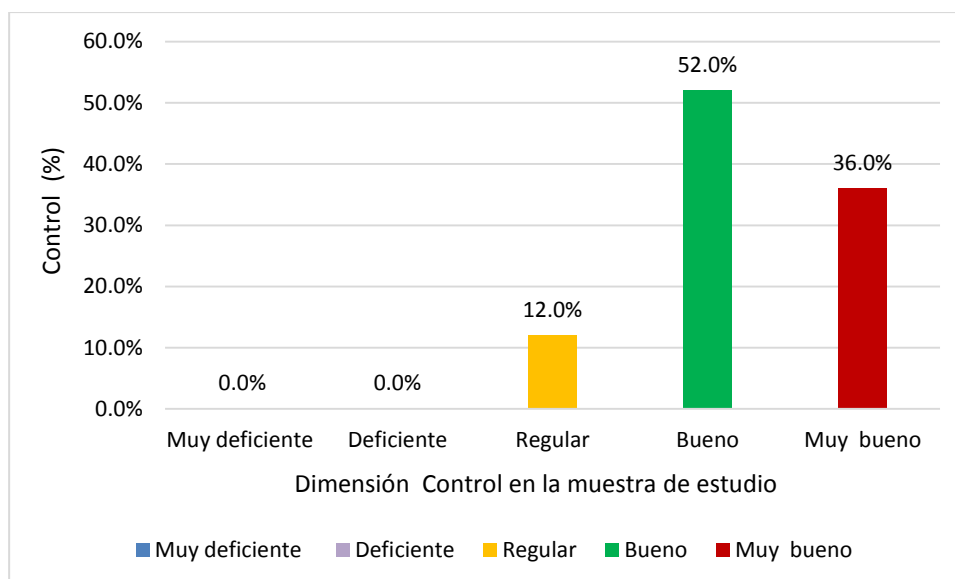
consideran que es bueno porque se involucran de manera coordinada en el funcionamiento de la institución, el 28.0% menciona que es bueno, el 20.0% que es bueno, el 4.0% que es deficiente y ninguno considera que sea muy deficiente. Del análisis realizado se establece que es bueno el proceso de integración que existe dentro de la organización, lo que se considera permite un adecuado desarrollo de la cultura.

Tabla N° 09
Dimensión Control en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	3	12.0%
Buena	13	52.0%
Muy buena	9	36.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 06
Dimensión Control en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico presentado se considera para la dimensión Control a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 52.0% de los docentes consideran que es bueno porque hay un autocontrol entre ellos en el desarrollo de las actividades, el 36.0% menciona que es muy bueno, el 12.0% que es regular y ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Del análisis de lo expresado se menciona que es bueno el control que se ejerce dentro de la organización porque permite el cumplimiento de las metas, el logro de los objetivos para el desarrollo de la institución positivamente.

Tabla N° 10

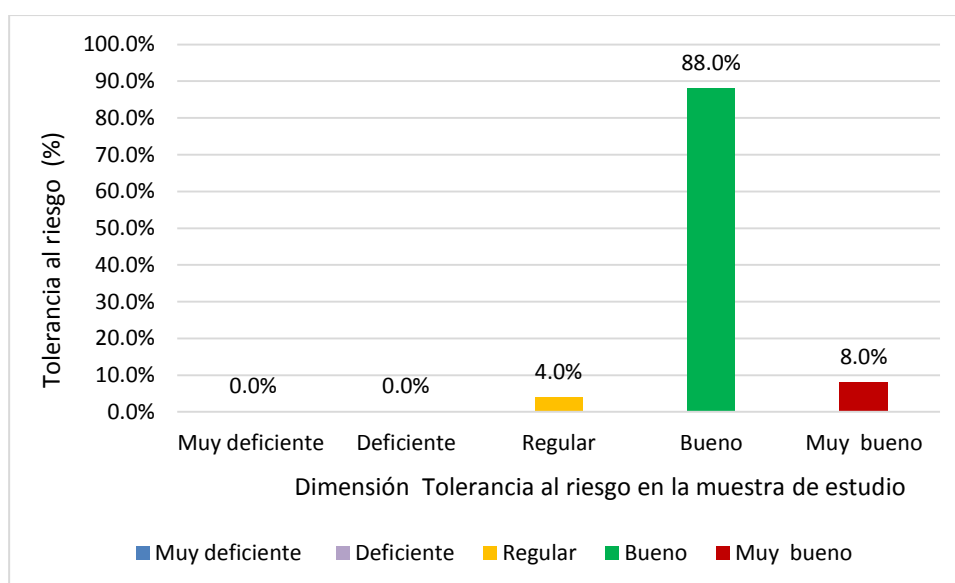
Dimensión Tolerancia al Riesgo en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	1	4.0%
Buena	22	88.0%
Muy buena	2	8.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 07

Dimensión Tolerancia al riesgo en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

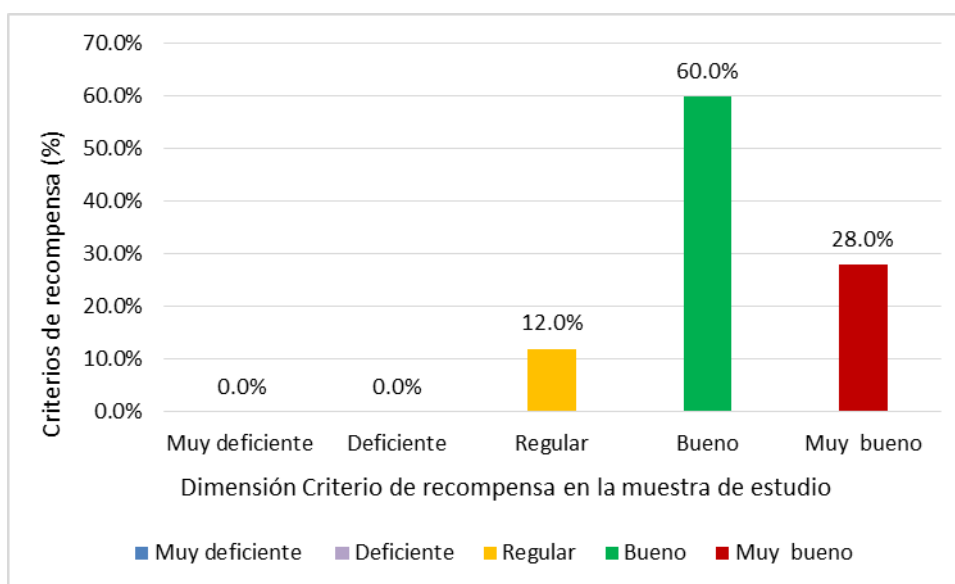
En la tabla y gráfico anteriores se considera para la dimensión Tolerancia al riesgo a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 88.0% de los docentes consideran que es bueno porque fomenta la creatividad, innovación, iniciativa e ímpetu en la comunidad educativa, el 8.0% menciona que es muy bueno, el 4.0% que es regular y ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Analizando lo encontrado se indica que es bueno el nivel de tolerancia de riesgo que tienen los educadores que integraron la muestra en estudio, ninguno de los docentes expresa no poder tolerar los riesgos que se le presentan.

Tabla N° 11
Dimensión Criterio de Recompensa en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	3	12.0%
Buena	15	60.0%
Muy buena	7	28.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 08
Dimensión Criterio de Recompensa en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se considera para la dimensión Criterio de recompensa a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 60.0% de los docentes consideran que es bueno porque hay rendimiento en el desarrollo de las labores en la institución, el 28.0% menciona que es muy bueno, el 12.0% indica que es regular y ninguno considera que es deficiente o muy deficiente. Del análisis se asume que es el 80.0% de los docentes consideran

que es bueno porque existe una buena de decisiones para priorizar las actividades, el 16.0% menciona que es regular, el 4.0% que es deficiente y ninguno considera que sea muy bueno o muy deficiente. El que se desarrolle un proceso de estímulos dentro de la organización genera en los trabajadores mayor compromiso para seguir desarrollando diversas acciones en beneficio de la institución.

Tabla N° 12

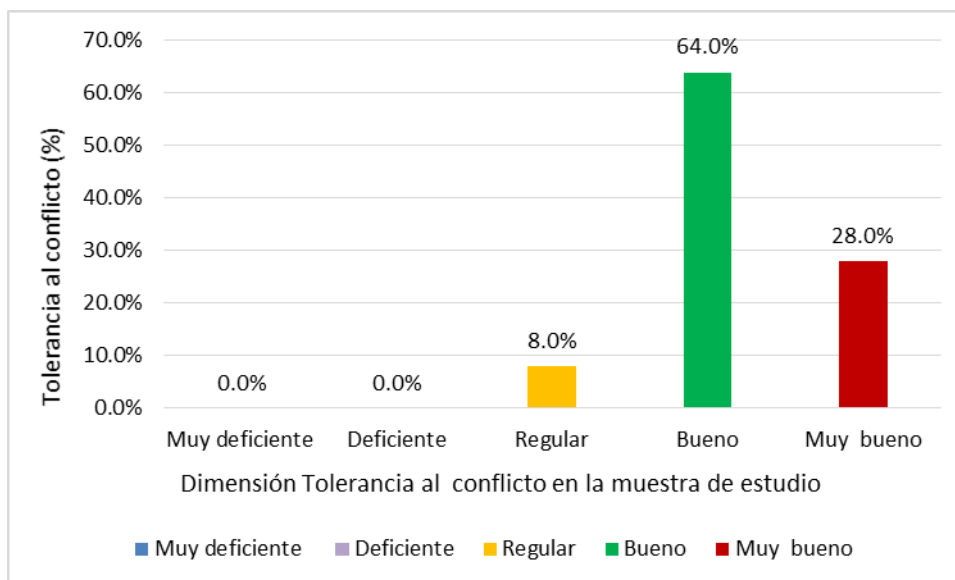
Dimensión Tolerancia al Conflicto en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	2	8.0%
Buena	16	64.0%
Muy buena	7	28.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 09

Dimensión Tolerancia al Conflicto en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Tolerancia al conflicto a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 64.0% de los docentes consideran que es bueno porque se fomenta el conflicto funcional entre los integrantes, el 28.0% menciona que es muy bueno, el 8.0% que es regular y ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Del análisis realizado se considera que el grupo mayoritario de educadores son capaces de tolerar el conflicto, pudiendo solucionar los incidentes de manera rápida sin generar mayores circunstancias lo cual favorece el desarrollo de la cultural institucional.

Tabla N° 13

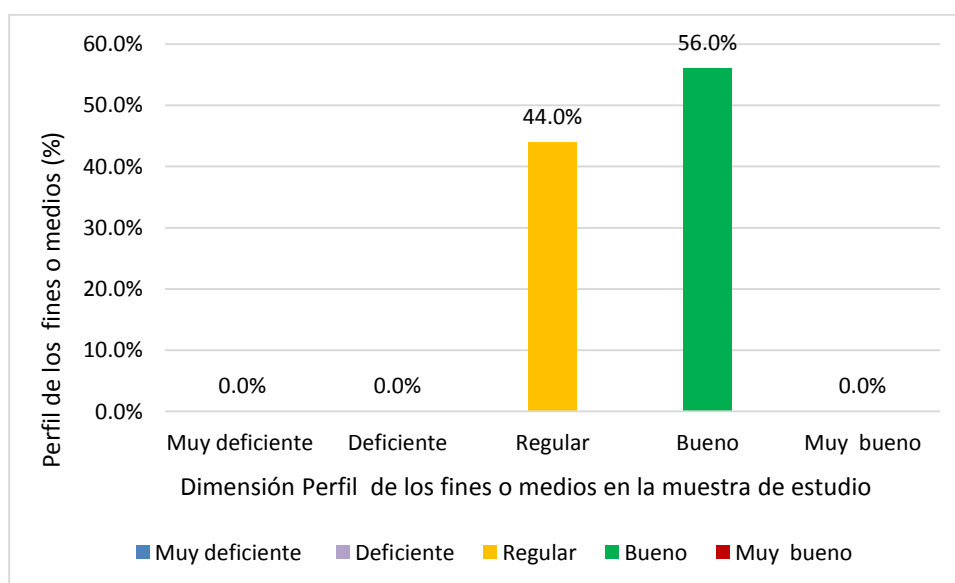
Dimensión Perfil de los fines y medios en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	11	44.0%
Buena	14	56.0%
Muy buena	0	0.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 10

Dimensión Perfil de los fines y medios en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Perfil de los medios y fines a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 56.0% de los docentes consideran que es bueno porque la dirección prioriza acciones para que se cumplan las metas establecidas, el 44.0% menciona que es regular y ninguno considera que sea muy bueno, deficiente o muy deficiente. Del análisis se asume que es bueno el perfil de los fines y medios en la muestra en estudio, esto debido a que el mayor porcentaje de los docentes expresan tener claridad en sus metas, además usan de manera pertinente los recursos que tienen, ninguno expresa no saber usarlo; esto constituye herramientas para la mejora de la cultura dentro de la organización.

Tabla N° 14

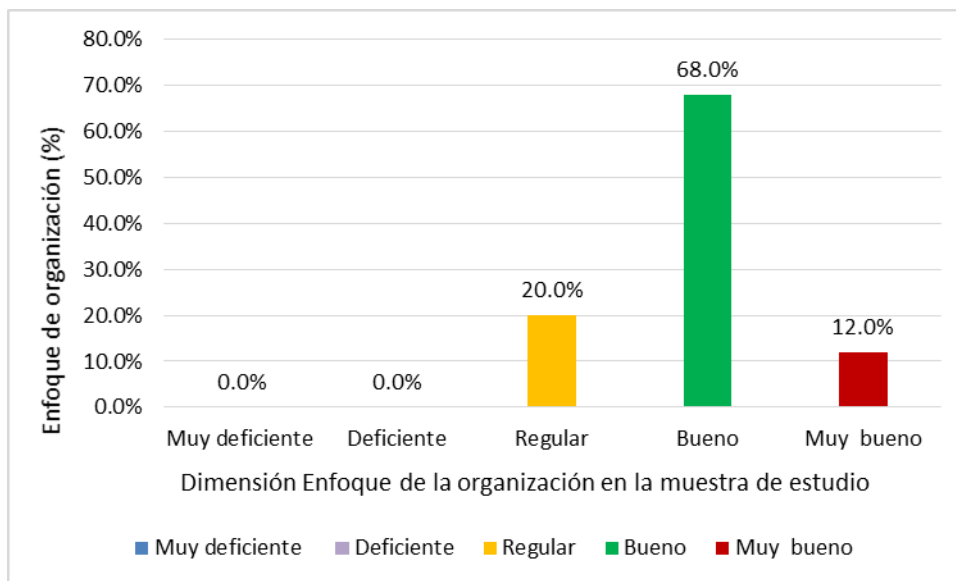
Dimensión Enfoque de organización en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	5	20.0%
Buena	17	68.0%
Muy buena	3	12.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 11

Dimensión Enfoque de la organización en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Enfoque de a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 68.0% de los docentes consideran que es bueno porque está orientado a mejorar la visión y misión de la institución, el 20.0% menciona que es regular, el 12.0% que es muy bueno y ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. De análisis sobre la

dimensión se admite que existe claridad en el enfoque de la organización, lo cual faculta a considerar que el porcentaje mayoritario de los educadores conocen la visión y misión que se tiene, realizando acciones para poder alcanzarlo.

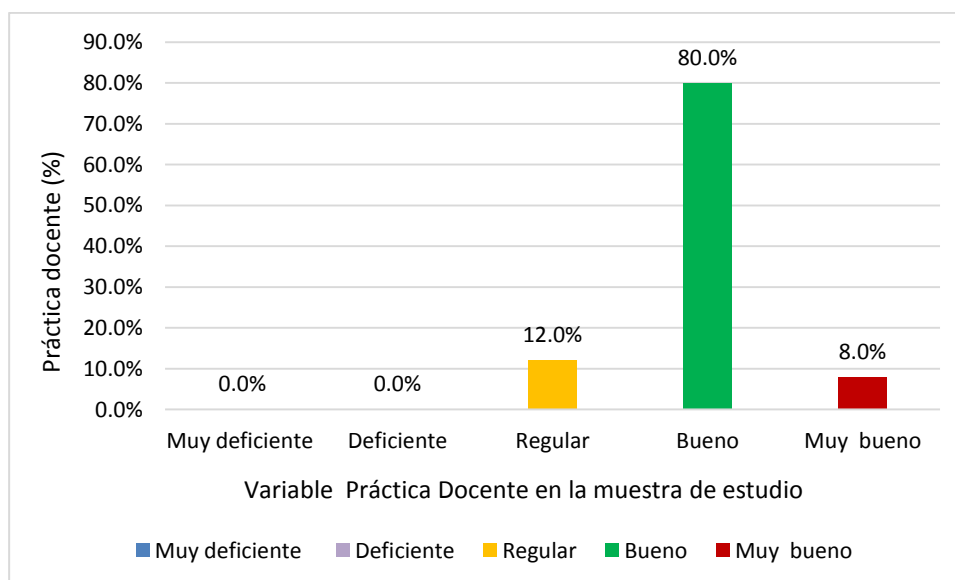
3.2.3. Resultados para la variable Práctica Docente

Tabla N° 15
Variable Práctica Docente en la muestra de estudio

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	3	12.0%
Buena	20	80.0%
Muy buena	2	8.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 11
Variable Práctica Docente en la muestra de estudio



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se indica para la variable Práctica Docente de los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, el 80.0% de

los docentes consideran que es buena la forma como desempeñan sus funciones, el 8.0% que es muy bueno, 12.0% que es regular, ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Del análisis de lo hallado se asume que el porcentaje mayoritario viene cumpliendo en su accionar diario sus labores y funciones encargadas siendo positivo para elevar el aprendizaje de los escolares, solo un pequeño porcentaje tienen regular manejo de funciones; lo hallado contribuye a mejorar el propósito educativo.

3.2.4. Resultados por dimensiones de la variable Práctica Docente

Tabla N° 16

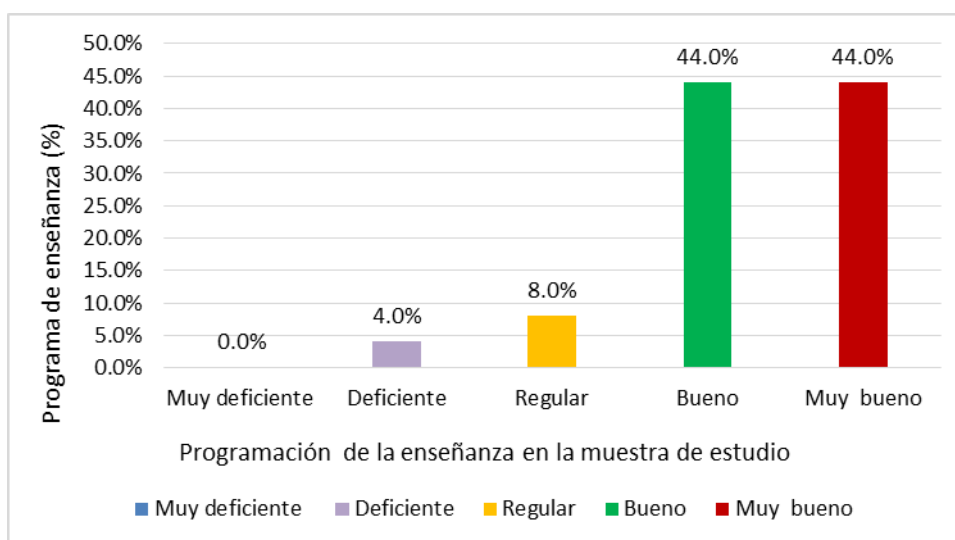
Dimensión programa de enseñanza en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	1	4.0%
Regular	2	8.0%
Buena	11	44.0%
Muy buena	11	44.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 12

Dimensión programación de la enseñanza en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Programación de la enseñanza partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 44.0% de los docentes consideran que es bueno y muy bueno porque realiza la planificación de los aprendizajes, contextualiza el currículo nacional, diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje, propone recurso materiales para el aprendizaje, el 8.0% menciona que es regular, el 4.0% que es deficiente y ninguno considera que sea muy deficiente. Del análisis de la forma como se programa la enseñanza se considera que el porcentaje mayoritario lo realiza de manera adecuada, también esto permite que el aprendizaje sea efectivo, sólo un grupo pequeño lo realiza de manera regular, los cuales deben seguir aprendiendo.

Tabla N° 17

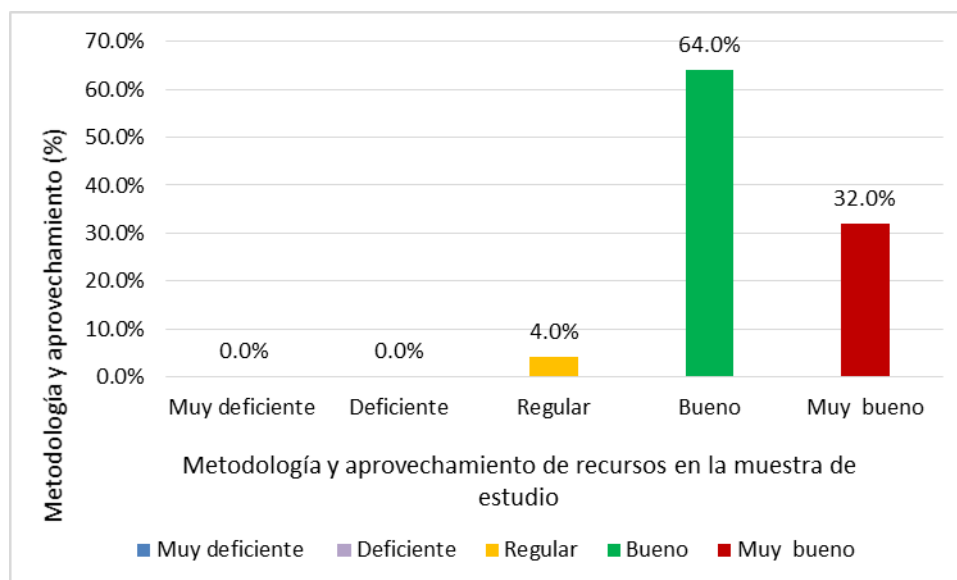
Dimensión metodología y aprovechamiento en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	1	4.0%
Buena	16	64.0%
Muy buena	8	32.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 13

Dimensión metodología y aprovechamiento en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Metodología y aprovechamiento de recursos a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 64.0% de los docentes consideran que es bueno porque promueve los procesos pedagógicos, propone aprendizajes de manera crítica reflexiva, utiliza materiales para proponer aprendizajes pertinentes y de calidad, dosifica el tiempo en la ejecución de la sesión de clase, promueve diversas formas organizativas de los alumnos, el 32.0% menciona que es muy bueno, el 4.0% indica que es regular y ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Del análisis realizado se considera que los educadores tienen bastante claridad en el uso de la metodología y aprovechan de manera oportuna dicho conocimiento para su enseñanza, ninguno de los educadores tienen dificultades en el uso de estrategias y metodologías.

Tabla N° 18

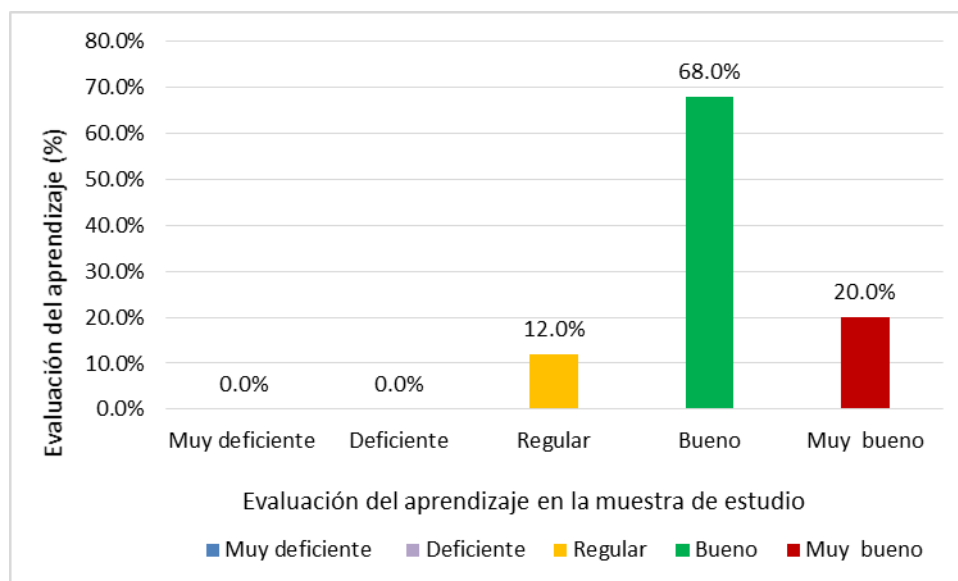
Dimensión evaluación del aprendizaje en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	3	12.0%
Buena	17	68.0%
Muy buena	5	20.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 14

Dimensión evaluación del aprendizaje en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se considera para la dimensión Evaluación de los aprendizajes a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 68.0% de los docentes consideran que es bueno porque planifica los procesos de evaluación de los aprendizajes, cuentan con instrumentos de evaluación de aprendizajes, sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones,

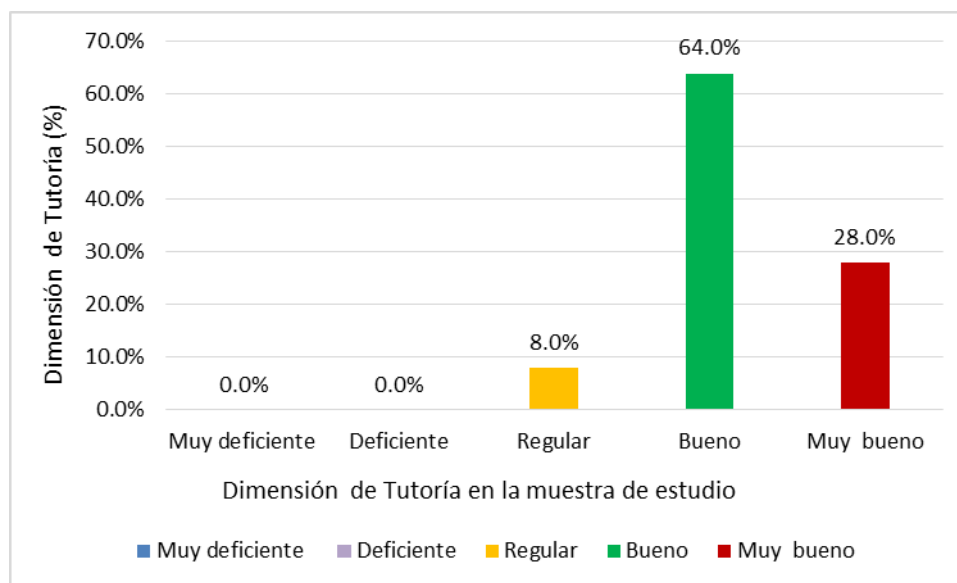
comunica los resultados de la evaluación de los estudiantes, el 20.0% menciona que es muy bueno, el 12.0% indica que es regular y ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Del análisis considerado para la revisión de cómo se ejecuta el proceso evaluativo, se asume que el mayor porcentaje considera que la evaluación es fundamental para el trabajo pedagógico, ninguno indica que no sea necesario, por lo que lo utilizan constantemente en el cumplimiento de funciones.

Tabla N° 19
Dimensión Tutoría en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	2	8.0%
Buena	16	64.0%
Muy buena	7	28.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 15
Dimensión Tutoría en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Tutoría a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 64.0% de los docentes consideran que es bueno porque se promueve el trabajo de jornadas de acción tutorial (orientación educativa) con estudiantes y padres de familia para poder conocer las características individuales de los estudiantes, el 28.0% menciona que es muy bueno, el 8.0% indica que es regular y ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Del análisis se considera que la Tutoría es un aspecto prevalente dentro de la institución que permite el desarrollo de los escolares, ningún educador menciona que no sea importante el manejo tutorial que se tiene dentro de la organización.

Tabla N° 20

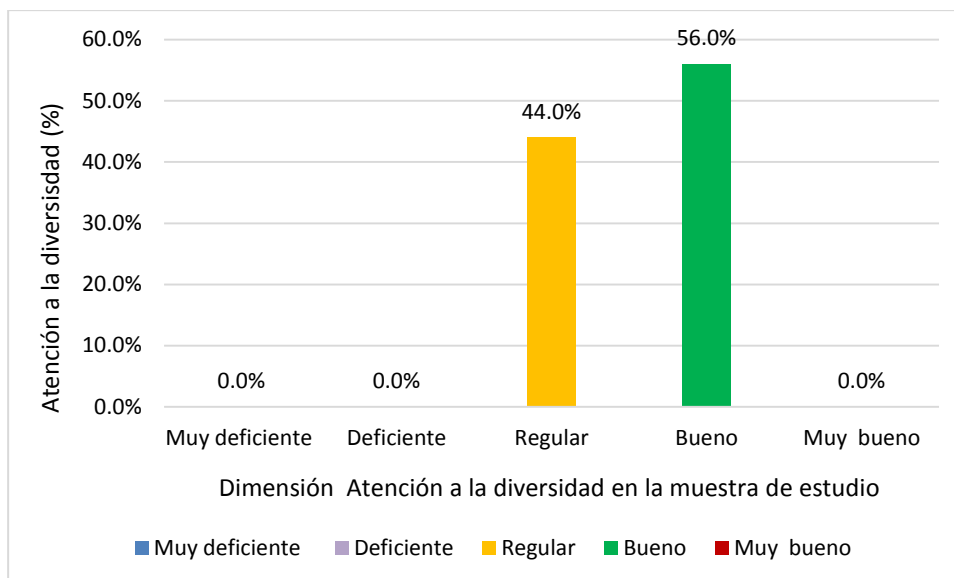
Dimensión Atención a la diversidad en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	11	44.0%
Buena	14	56.0%
Muy buena	0	0.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 16

Dimensión Atención a la diversidad en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Atención a la diversidad a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 56.0% de los docentes consideran que es bueno porque atiende a los estudiantes con necesidades educativas especiales, incorpora en el currículo aprendizajes de los saberes culturales y locales, desarrolla actividades de acuerdo al contexto cultural, social y lingüístico, el 44.0% menciona que es regular y ninguno considera que sea muy bueno, deficiente o muy deficiente. De lo analizado se considera que la atención a la diversidad tiende de regular a bueno, lo que indica que aún se requiere trabajar el aspecto mencionado con diversas actividades para que fortalezcan la atención a las formas y maneras de cada estudiante.

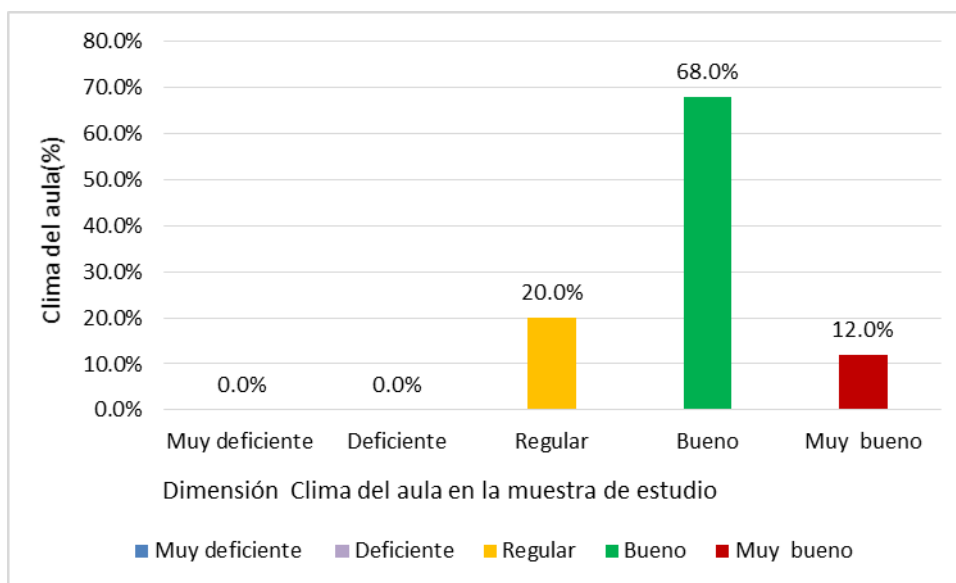
Tabla N° 21

Dimensión Clima en el aula en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Regular	5	20.0%
Buena	17	68.0%
Muy buena	3	12.0%
Total	25	100.0%

Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 17
Dimensión Clima en el aula en la muestra



Fuente: Elaboración tomando los cuestionarios aplicados (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión a partir de lo hallado para el presente estudio, se asume que el 68.0% de los docentes consideran que es bueno porque se prepara las condiciones para el aprendizaje, las relaciones interpersonales entre docente-alumno son adecuadas, el 20.0% menciona que es regular, el 12.0% indica que es muy bueno y ninguno

considera que sea deficiente o muy deficiente. Del análisis realizado respecto a la dimensión del ambiente en el aula se asume que existe regular a buenos niveles de convivencia que permiten que los escolares se sientan cómodos y en confianza; lo que implica que depende mucho de la manera como se sientan para generar espacios positivos dentro de la organización.

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Clima Organizacional y la Práctica Docente

3.1.1. Prueba de hipótesis

Según el estudio, para comprobar la hipótesis de correlación entre las variables de estudio: Cultura Organizacional y la Práctica Docente, lo primero que se realiza es hacer el estudio mediante una prueba de Independencia Chi cuadrado y posteriormente aplicar la prueba de asociación Tau – b de Kendall.

Tabla 22
Prueba de Independencia Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33.036	6	.000
Razón de verosimilitud	26.065	6	.000
Asociación lineal por lineal	14.706	1	.000
N de casos válidos	25		

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las variables cultura organizacional y práctica docente son independientes estadísticamente. H _a : Las variables cultura organizacional y práctica docente no son independientes estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	de $\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 33.036$
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables cultura organizacional y práctica docente no son independientes estadísticamente.

Tabla 23
Prueba asociación tau b de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.720	.119	4.490	.000
N de casos válidos	25			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las variables cultura organizacional y práctica docente no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las variables cultura organizacional y práctica docente están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	de $T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.720
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables cultura organizacional y práctica docente están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.720 en la muestra en estudio.

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Asociación entre cultura organizacional y programación de la enseñanza

Tabla 24
Prueba asociación tau b de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.720	.119	4.490	.000
N de casos válidos	25			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las variables cultura organizacional y programación de la enseñanza no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las variables cultura organizacional y programación de la enseñanza están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo contraste	de $T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.720
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables cultura organizacional y programación de la enseñanza están correlacionadas en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.720 en la muestra en estudio.

3.3.2.2. Asociación entre cultura organizacional y metodología y aprovechamiento de recursos

Tabla 25
Prueba asociación tau b de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.511	.153	2.846	.004
N de casos válidos	25			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las variables cultura organizacional y metodología y aprovechamiento de recursos no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las variables cultura organizacional y metodología y aprovechamiento de recursos están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.511</p>
Valor de p calculado	p=0.004
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables cultura organizacional y metodología y aprovechamiento de recursos están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.511 en la muestra en estudio.

3.3.2.3. Asociación entre cultura organizacional y evaluación de los aprendizajes

Tabla 25
Prueba asociación tau b de Kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.830	.087	4.636	.000
N de casos válidos		25			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las variables cultura organizacional y evaluación de los aprendizajes no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las variables cultura organizacional y evaluación de los aprendizajes están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	de $T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.830
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables cultura organizacional y metodología y aprovechamiento de recursos están correlacionadas en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.830 en la muestra en estudio.

3.3.2.4. Asociación entre cultura organizacional y Tutoría

Tabla 26
Prueba asociación tau b de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.626	.144	3.378	.001
N de casos válidos	25			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las variables cultura organizacional y tutoría no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las variables cultura organizacional y tutoría están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	de $T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.626
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables cultura organizacional y tutoría están correlacionadas en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.626 en la muestra en estudio.

3.3.2.5. Asociación entre cultura organizacional y atención a la diversidad

Tabla 26
Prueba asociación tau b de Kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.374	.162	2.177	.029
N de casos válidos		25			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las variables cultura organizacional y atención a la diversidad no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las variables cultura organizacional y atención a la diversidad están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	de $T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.374
Valor de p calculado	p=0.029
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables cultura organizacional y atención a la diversidad están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.374 en la muestra en estudio.

3.3.2.6. Asociación entre cultura organizacional y clima del aula

Tabla 27
Prueba asociación tau b de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.683	.088	4.103	.000
N de casos válidos	25			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las variables cultura organizacional y clima del aula no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las variables cultura organizacional y clima del aula están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	de $T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.683
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables cultura organizacional y clima del aula están correlacionadas en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.683 en la muestra en estudio.

IV. DISCUSIÓN

Toda organización genera en sus miembros una sinergia que le permite establecer entre sus miembros una relación positiva, más aun cuando se desempeña dentro de la docencia.

La práctica docente implica genera en el educador la necesidad de profundizar diversos aspectos, conocer el manejo de técnicas, estrategias, como también difundir lo que conoce en su sesión de aprendizaje, también ir formando fuera de las aulas, el cumplir las diversas funciones de manera adecuada dentro del espacio áulico generará en los escolares aprendizajes adecuados y la búsqueda de nuevos retos dentro de sus aprendizajes. El enseñar implica un aprendizaje tanto del docente como del educador porque se retroalimentan ambos. En ese sentido se asume la discusión de resultados, en los términos siguientes:

La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la práctica docente en la Institución Educativa San José- Cusco, esto se establece de la tabla N° 22, donde del valor de chi cuadrado cuyo valor es 33.036 y $p < 0,05$, se acepta que las variables cultura organizacional y práctica docente no son independientes estadísticamente y del valor de Tau B=0.720 y $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que ambas variables están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.720 en la muestra en estudio, de acuerdo a Morocho (2012), existe la asociación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las organizaciones educativas del nivel primario que pertenecen a la Red No 7 de la región Callao, lo que significa que a un mejor clima organizacional en el centro de estudios se presenta un mejor desempeño de los docentes y viceversa. Se establece que la afirmación es pertinente porque es alta la asociación entre ambas variables estudiadas. En relación a los cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje no fueron por efecto del liderazgo del director, sino lo ejecutado por los educadores, encontrándose una débil asociación entre símbolos, ritos, lenguaje, liderazgo y calidad del servicio ($r=.37$); lo cual coincide con lo hallado en la presente investigación.

La cultura organizacional en la Institución Educativa San José- Cusco es adecuada, esto se establece en la tabla N° 04, de los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, que el 56.0% de los docentes consideran que es bueno el ambiente que conviven los educadores de acuerdo a un patrón de conductas, creencias y valores, el 32.0% que es muy bueno, 12.0% que es regular, ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. De los valores establecidos se asume que es muy bueno la muestra en estudio, de acuerdo a Salmón (2005) se asume que la cultura organizacional en sus elementos misión, valores, creencias normas, estilos de liderazgo y símbolos se asocian altamente con el hábito lector ($r = .79$) y con la comprensión literal de los textos documentales y narrativos ($r = .77$), pero en el nivel inferencial la asociación fue moderada ($r = .55$). Lo considerado por el autor indica que en lo hallado se evidencia una pertinente influencia de la cultura de la institución en el desarrollo de la cultura lectora, generándose en los escolares un hábito; pero aun así pese a los denodados esfuerzos aún sigue habiendo dificultades. Otro aspecto resaltante es que entre los elementos de la cultura organizacional que fueron desarrollados integralmente han permitido consolidar una cultura interna, que permite una labor positiva en la manera como enseña el educador y el administrativo, también existe un regular crecimiento de la lectura entre los integrantes de la organización; esto apoya a lo hallado en la investigación.

La práctica docente en el aula en la Institución Educativa San José- Cusco es adecuada, esto se establece de la tabla N° 15, el 80.0% de los docentes consideran que es buena la forma como desempeñan sus funciones, el 8.0% que es muy bueno, 12.0% que es regular, ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. De los valores establecidos se asume que es adecuado la forma como desempeñan sus funciones en la muestra en estudio, al respecto Taboada (2006), indica que las dimensiones planificación y ejecución de las actividades que se realiza dentro del proceso de enseñanza aprendizaje se asociaban de manera moderada obteniéndose los valores ($r = .58$ y $.55$ equitativamente), en la dimensión de la evaluación y los valores existió una alta asociación ($.80$). Pero en el proceso de conducta ética y los tres elementos del desempeño docente: planificación, ejecución y evaluación, se halló una

asociación de correlación moderada ($r = .58, .59$ y $.60$ proporcionalmente). De acuerdo al autor se considera que existe un sistema imperante dentro de la cultura organizacional que existen en los centros de educativo genera que los escolares puedan asimilar los valores y tiendan a tener una actitud ética en el desempeño de las funciones, por esa razón es que la cultura de una organización se convierte en una guía para las acciones educativas.

La cultura organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones práctica docente la Institución Educativa San José- Cusco, de las tablas N° 24 al 27, donde del valor de Tau B=0.720 y $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que ambas variables están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.720 en la muestra en estudio; de acuerdo a Valcárcel (1999), concluye que existe asociación de nivel moderado entre la conformidad ($r = .55$) y la cultura organizacional positiva, donde se encuentra implícito la existencia de un ambiente conforme permanentemente, que es admitido dentro del espacio de la cultura institucional; además que existe asociación alta entre cultura negativa y recompensa ($r = .70$) y conflictos ($r = .76$), considerando en base a ello que respecto a una inequidad que se presenta en la recompensa, la cultura organizacional tiene en consideración los diferentes elementos transgresores de las acuerdos y valores, que se generaron después de evidencias los problemas que existen al interior. De lo manifestado por el autor se evidencia la existencia de diferentes aspectos vinculados a la cultura organizacional que son relevantes en el desarrollo de la institución que hace que existan diversas variaciones frente a las problemáticas presentadas.

V. CONCLUSIONES

- La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la práctica docente en la Institución Educativa San José- Cusco, esto se establece de la tabla N° 22, donde del valor de chi cuadrado cuyo valor es 33.036 y $p < 0,05$, se acepta que las variables cultura organizacional y práctica docente no son independientes estadísticamente y del valor de Tau B=0.720 y $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que ambas variables están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.720 en la muestra en estudio; significando los niveles de asociatividad alto.
- La cultura organizacional en la Institución Educativa San José- Cusco es adecuada, esto se establece en la tabla N° 04, de los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, que el 56.0% de los docentes consideran que es bueno el ambiente que conviven los educadores de acuerdo a un patrón de conductas, creencias y valores, el 32.0% que es muy bueno, 12.0% que es regular, ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Lo que indica que los docentes contribuyen al buen desarrollo de organización que fue estudiada.
- La práctica docente en el aula en la Institución Educativa San José- Cusco es adecuada, esto se establece de la tabla N° 15, el 80.0% de los docentes consideran que es buena la forma como desempeñan sus funciones, el 8.0% que es muy bueno, 12.0% que es regular, ninguno considera que sea deficiente o muy deficiente. Según lo establecido se considera que el cumplimiento de funciones es efectivo en la institución educativa estudiada, contribuyendo así al logro de aprendizajes.
- La cultura organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones práctica docente en el aula en la Institución Educativa San José- Cusco, de las tablas N° 24 al 27, donde del valor de Tau B es de moderado a alto y $p < 0,05$, se acepta las hipótesis alterna concluyéndose que la cultura

organizacional y las dimensiones están asociadas; debido a los rangos obtenidos en las tablas organizadas.

VI. RECOMENDACIONES.

- Al director de la Institución Educativa se recomienda que fomente acciones para propiciar actividades de trabajo sobre la puntualidad y la buenas relaciones entre los docentes, de tal manera que la cultura organizacional se siga fortaleciendo en base a estas actividades; para que así los educadores puedan sentirse cómodos y satisfechos, pudiendo así aportar con mayor compromiso a la organización.
- A los docentes que sigan realizando actividades que les permita comprometerse con mayor preponderancia con el misticismo y la axiología de la institución, que participen en las actividades de confraternidad, recreativas, formación del liderazgo y manejo de grupos; para que así puedan sentirse más identificados con la institución, que se sientan involucrados y así se acrecenté la cultura institucional.
- A los docentes en función a su práctica docente, que participen en los talleres de fortalecimiento de capacidades pedagógicas, que puedan optar por segundas especialidades, diplomados, que les permita desenvolverse en diferentes espacios educativos; para que en sus sesiones de aprendizajes puedan utilizar diversas estrategias y técnicas metodológicas, motivaciones y formar de gestión el acompañamiento.
- Al director que propicie el acompañamiento y monitoreo de las acciones educativas, así como el trabajo colegiado mediante grupos de interaprendizaje; con la intención de fortalecer el trabajo pedagógico que vienen realizando los educadores, porque siempre se requiere la mirada desde fuera, de otra persona para así ir mejorando la práctica pedagógica.

VII. REFERENCIAS:

- Artidiello, M, Córdoba, M, y Arboleda, L, (2017) *Características de la docencia transdisciplinaria: desarrollo de instrumentos para evaluarla. Ciencia y Sociedad* [en línea] (Abril-Junio) : [Fecha de consulta: 25 de mayo de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87052388003>> ISSN 0378-7680.
- Barboza (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagastegui. Chepén – 2017*, realizado en Lima –Peru.
- Becerril, S., (1999). *Sentido y Significación de la Práctica Docente*. Comprender la Práctica Docente, México, Instituto Tecnológico de Querétaro
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría de administración* (7ma Ed.). México. D.F. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Díaz (2007). *La formación por competencias profesionales en los contextos universitarios a través de proyectos*. 6to Congreso Internacional Universidad. 2008. Palacio de las Convenciones, La Habana, Cuba
- Díaz F. y Díaz J. (2007) *Modelo para autoevaluar la práctica docente de los maestros de infantil y primaria*. Edit. Praxis. Universidad Castilla-La Mancha. España.
- Esquivel, C. & González, G. (2008). *Observación de prácticas pedagógicas en odontología pediátrica en la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Colombia: Universidad Sur-colombiana*.
- Flores, M. (2007). *La identidad cultural del territorio como base de una estrategia de desarrollo sostenible*. Revista Opera, núm. 7, pp. 35-54 Universidad Externado de Colombia Bogotá, Colombia.
- Freitas, M.E (1991). *Cultura organizacional grandes temas en debate*. Rev. adm. empres. vol.31 n°3 Sao Paulo.
- García, C.M.(2006). *Una aproximación al concepto de cultura organizacional. Universitas Psychologica* [en línea] 2006, 5 (enero-abril): [Fecha de

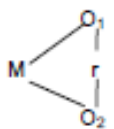
consulta: 30 de abril de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750112>> ISSN 1657-9267.

- Huamán y Choque (2013). *La Inteligencia Emocional del Docente y su relación con el desarrollo de la Cultura Organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Red Accha-Paruro- Cusco 2013*. Cusco-Perú
- Lewis (1993). *The cultural imperative*. Yarmouth: Intercultural Press.
- Morocho (2012). *Cultura Organizacional y Autopercepción del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel primario Red N° 7 Callao*. Lima- Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen desempeño docente*. Lima-Perú.
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z*. Buenos Aires, Orbis, Argentina
- Portuondo (2001). *Contribución al estudio de la cultura organizacional en el sector empresarial cubano*. Cuba.
- Porlán y Martín (1991). *Constructivismo en ciencias: pensamiento del alumnado versus pensamiento del profesorado*. Qurriculum. España.
- Sánchez, J. (2003). *La docencia universitaria: Para un manifiesto antipedagógico*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Salmón (2005). *Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la Institución Educativa Virgen Milagrosa*. Administrada por religiosos, en Quito Ecuador.
- Taboada (2006). *La Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría*. Lima-Perú.
- Tejada (2014). *Cultura Organizacional y Satisfacción Académica en estudiantes de la facultad de enfermería-universidad nacional de la Amazonía peruana, 2013*. Perú.
- Valcárcel (1999). *Cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago de Chile*. Chile.
- Hernández J, Marquez A, Palomar J. (2006). *Factores asociados con el desempeño académico en el EXANI-I, Zona metropolitana de la ciudad de México, 1996-2000*. Revista Mexicana de investigación Educativa COMIE, 029.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JOSÉ - CUSCO.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar qué medida la cultura organizacional se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco. 	<ul style="list-style-type: none"> La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la práctica docente en la Institución Educativa San José- Cusco. 	Variables de estudio V.1. Cultura Organizacional V. 2. Práctica docente	TIPO: Descriptivo Correlacional. DISEÑO: No experimental Transversal. Tipología
SUB PROBLEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUB HIPÓTESIS	DIMENSIONES:	 POBLACIÓN 25 docentes * San José* MUESTRA 25 docentes * San José* TECNICAS INSTRUMENTOS Encuesta para docentes METODO ANÁLISIS DE DATOS: -Análisis cuantitativo -Tablas y gráficos estadísticos - Prueba de hipótesis.
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es la cultura organizacional en la Institución Educativa San José - Cusco? ¿Cómo es la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco? ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con las dimensiones de la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco? 	<ul style="list-style-type: none"> Describir como es la cultura organizacional en la Institución Educativa San José - Cusco Describir como es la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco. Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona con las dimensiones de la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco. 	<ul style="list-style-type: none"> La cultura organizacional en la Institución Educativa San José- Cusco es regular. La práctica docente en la Institución Educativa San José- Cusco es regular. La cultura organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones de la práctica docente en la Institución Educativa San José- Cusco. 	V1: Cultura Organizacional D1:Identidad de los miembros D2:Enfasis de grupo D3:Perfil de decisión D4:Integración D5:Control D6:Tolerancia al riesgo D7:Criterios de recompensa D8:Tolerancia al conflicto D9:Perfil de los fines o medios D10:Enfoque dela Organización V2: Práctica docente D1: Programación de la enseñanza D2: Metodología y aprovechamiento de recursos D3: Evaluación de los aprendizajes D4: Formación y evaluación de la enseñanza D5: Tutoría D6: Atención a la diversidad D7:Clima del aula	

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 01 CULTURA ORGANIZACIONAL

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRACTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JOSÉ - CUSCO.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>“Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras”.</p> <p>Fuente: Garcia M, (2006), vol.5, n.1</p>	<p>Las dimensiones de Cultura Organizacional son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad de los Miembros. • Énfasis de Grupo • Perfil de Decisión • Integración • Control • Tolerancia al Riesgo • Criterio de Recompensa • Tolerancia al Conflicto • Perfil de los Fines o Medios • Enfoque de la Organización. <p>Fuente: Garcia M, (2006)</p>	<p>IDENTIDAD DE LOS MIEMBROS</p> <p>Si los individuos se identifican más con la Organización, su trabajo, su puesto o su disciplina.</p> <p>Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Existe la identificación con su organización de los individuos.</p>
		<p>ENFASIS DE GRUPO</p> <p>Si las actividades se organizan en grupo o si las realizan individuos aislados.</p> <p>Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Las actividades se organizan en grupo para lograr productos efectivos</p>
		<p>PERFIL DE DECISIÓN</p> <p>Si la toma de decisiones prioriza las actividades o los recursos humanos.</p> <p>Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Existe la Toma de Decisiones para priorizar las actividades</p>
		<p>INTEGRACIÓN</p> <p>Si las unidades funcionan en forma coordinada o independiente.</p> <p>Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Se involucra a los trabajadores y por ende a las Unidades para que funcionen en forma coordinada.</p>
		<p>CONTROL</p> <p>Si existe una tendencia hacia una reglamentación excesiva o se orienta hacia el autocontrol.</p> <p>Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Los integrantes de la institución se orientan hacia el autocontrol.</p>

		<p>TOLERANCIA AL RIESGO Si se fomenta o no la creatividad, la innovación, la iniciativa y el ímpetu para acometer la realización de las tareas, etc. Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Existe la fomentación de la Creatividad, la innovación y el ímpetu</p>
		<p>CRITERIO DE RECOMPENSA Si se basan fundamentalmente en el rendimiento o en el favoritismo, la antigüedad u otros factores. Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Existe el rendimiento de los integrantes de la institución.</p>
		<p>TOLERANCIA AL CONFLICTO Si se fomenta o no el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional. Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Existe la tolerancia al conflicto funcional en los integrantes.</p>
		<p>PERFIL DE LOS FINES O MEDIOS Si la gerencia prioriza los fines o los medios para llegar a ellos. Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Gerencia prioriza los fines o los medios para el cumplimiento de las metas.</p>
		<p>ENFOQUE DE LA ORGANIZACIÓN Si la gerencia se orienta hacia el mundo exterior o hacia lo interno de la organización. Fuente: Garcia M,(2006)</p>	<p>Se fomenta la orientación hacia el mundo exterior y hacia lo interno para una mejor visión y misión.</p>

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS - VARIABLE DE ESTUDIO 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD DE LOS MIEMBROS	Existe la identificación con su organización de los individuos.	10 %	3	1.- La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo. 2.- Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo. 3.- Se siente identificado plenamente con la institución en donde labora.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
DIMENSIÓN 2: ENFASIS DE GRUPO	Las actividades se organizan en grupo para lograr productos efectivos	10 %	3	4.- El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización. 5.- Acostumbran realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. 6.- Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
DIMENSIÓN 3: PERFIL DE DECISIÓN	Existe la Toma de Decisiones para priorizar las actividades.	10 %	3	7.- La planificación del trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado. 8.- Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información. 9.- Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
DIMENSIÓN 4: INTEGRACION	Se involucra a los trabajadores y por ende a las Unidades para que funcionen en forma coordinada.	7%	2	10.- Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios. 11.- Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
DIMENSIÓN 5: CONTROL	Los integrantes de la institución se orientan hacia el autocontrol.			12.- La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas 13.- Se adopta nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3)

DIMENSIÓN 6: TOLERANCIA AL RIESGO	Existe la fomentación del Creatividad, innovación, la innovación y el ímpetu.	17%	5	15.- Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados. 16.- Consideran el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. 17.- Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir. 18.- La visión genera entusiasmo y motivación entre todos los trabajadores. 19.- Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
DIMENSIÓN 7: CRITERIO DE RECOMPENSA	Existe el rendimiento de los integrantes de la institución.	10 %	3	20.- Existe un rendimiento adecuado acorde con las labores cotidianas. 21.- La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita. 22.- Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
DIMENSIÓN 8: TOLERANCIA AL CONFLICTO	Existe la tolerancia al conflicto funcional en los integrantes.	6%	2	23.- Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común. 24.- A menudo surgen problemas porque no se dispone de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
DIMENSIÓN 9: PERFIL DE LOS FINES O MEDIOS	Gerencia prioriza los fines o los medios para el cumplimiento de las metas.	10 %	3	25.- Las estrategias de la entidad sirven de ejemplo a otras organizaciones. 26.- Se compara continuamente el progreso con los objetivos fijados. 27.- Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
DIMENSIÓN 10: ENFOQUE DE ORGANIZACIÓN	Se fomenta la orientación hacia el mundo exterior y hacia lo interno para una mejor visión y misión.	10 %	3	28.- Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e Incorrecta de hacer las cosas. 29.- La Dirección los conduce hacia los objetivos que tratan de alcanzar. 30.- Tienen una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)
TOTAL		100%	30		

ANEXO 04
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 02 PRÁCTICA DOCENTE

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRACTICA DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN JOSE - CUSCO.

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2</p> <p><u>PRACTICA DOCENTE</u></p> <p>“...entendemos por práctica docente las actividades que desarrolla el maestro-tutor en el aula y que tienen que ver con el proceso de enseñanza/aprendizaje que se lleva a cabo con un grupo de alumnos de una manera directa”.</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.164)</p>	<p><u>PRACTICA DOCENTE</u></p> <p>“ en el ámbito de la práctica docente está integrado por siete dimensiones subdivididas en indicadores que no son sino la concreción de cada dimensión” las dimensiones consideradas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programación de la enseñanza - Metodología y aprovechamiento de recursos - Evaluación de los aprendizajes - Formación y evaluación de la enseñanza - Tutoría - Atención a la diversidad - Clima del aula <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181-183)</p>	<p>PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA</p> <p>La programación de aula es uno de los factores de calidad que se considera imprescindible para un desarrollo eficaz de la práctica docente. El maestro, como responsable del proceso de enseñanza-aprendizaje, debe elaborar su propia programación adaptada a su grupo de alumnos/as y utilizar diversos materiales curriculares de elaboración propia o ajena para desarrollarla.</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza la planificación en coherencia con los aprendizajes fundamentales propuestos. - Contextualiza el currículo nacional de acuerdo al contexto cultural, social y lingüístico - Diseña adecuadamente la secuencia de las sesiones de aprendizaje. - Propone recursos materiales para el aprendizaje.
		<p>METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS</p> <p>Las estrategias didácticas son un conjunto de acciones que ordenan y orientan el proceso de enseñanza/aprendizaje y definen un estilo concreto, una manera de vivir en el aula. No hay un método mejor que otro, sin embargo, existen principios que optimizan el aprendizaje de los alumnos en la Enseñanza Primaria y a los que debemos tender, tales como individualización, autonomía, significación, cooperación y descubrimiento.</p> <p>Técnicas como motivación, actividades en grupo, resúmenes y síntesis, meta aprendizaje, utilización de los recursos del medio, debates y exposición, favorecen el aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve los procesos pedagógicos. - Promueve aprendizajes que se apliquen en la vida de manera crítica reflexiva. - Utiliza recursos materiales que promueven aprendizajes pertinentes y de calidad. - Dosifica el tiempo, en la ejecución de la sesión - Promueve diversas formas de organización de los estudiantes.
		<p>EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES</p> <p>La evaluación del progreso del alumnado es un medio de ajustar la planificación de la enseñanza a las características de éstos, para orientar su aprendizaje y para controlar si han alcanzado los objetivos propuestos. Se deben fomentar las actividades de coevaluación y autoevaluación e informar cualitativamente al alumnado y a las familias trascendiendo el boletín de notas y la mera calificación.</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica los procesos de evaluación de los aprendizajes - Cuenta con instrumentos pertinentes de evaluación de aprendizajes. - Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones. <p>Comunica los resultados de la evaluación a los estudiantes</p>

		<p>FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA</p> <p>La formación en ejercicio es un recurso necesario para mejorar la práctica docente y para poner en marcha aspectos de innovación educativa. De la misma manera la evaluación de la enseñanza posibilita la reflexión sobre la práctica docente que se considera imprescindible para mejorar la prestación del servicio educativo. La formación en centros se considera como una de las mejores modalidades de formación porque proporciona respuestas concretas a las necesidades que plantea el centro.</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra conocimientos actualizados sobre el enfoque curricular vigente - Maneja conceptos actualizados sobre las disciplinas y áreas que enseña. - Conoce teorías pedagógicas y didácticas pertinentes al enfoque pedagógico <p>Evalúa los procesos de enseñanza y aprendizaje</p>
		<p>TUTORÍA</p> <p>La acción tutorial debe ser coherente con el Plan de Acción Tutorial establecido en el centro, e ir encaminada a conocer las características individuales del alumnado y del grupo en general, con objeto de ayudarles en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El desarrollo de las sesiones de evaluación, el contacto directo con los padres y el trabajo en equipo de los profesores se consideran mecanismos adecuados para una actuación tutorial eficaz.</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el trabajo jornadas con estudiantes y padre de familia. <p>Promueve trabajo en equipo con sus pares.</p>
		<p>ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</p> <p>Se parte del principio de heterogeneidad del grupo de alumnado, porque cada uno de ellos tiene estilos y ritmos de aprendizaje diferentes, así como intereses, actitudes y motivación. En este sentido, la elaboración de programas de refuerzo, de profundización y las adaptaciones curriculares significativas para el alumnado que lo precisen, son instrumentos que posibilitan una optimización del servicio educativo y una aproximación a la enseñanza individualizada</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atiende a los estudiantes con necesidades especiales. - Incorpora en el aprendizaje saberes culturales y locales - Desarrolla actividades de acuerdo al contexto cultural, social y lingüístico
		<p>CLIMA DEL AULA</p> <p>Es uno de los factores que más influye en el rendimiento escolar y constituye una visión del estado de ánimo con que se realiza la tarea escolar. La interacción horizontal y vertical, la autorregulación del comportamiento mediante normas consensuadas y la resolución de conflictos mediante el diálogo maestro-alumno/a-padres, favorecen el aprendizaje, así como un clima agradable y distendido.</p> <p>Díaz F. y Díaz j. (2007, p.181)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prepara las condiciones para el aprendizaje. - Las relaciones interpersonales entre los actores del aula son adecuadas

ANEXO Nº 05

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DE ESTUDIO Nº 02: PRÁCTICA DOCENTE

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	VALORACIÓN
DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA	Realiza la planificación en coherencia con los aprendizajes fundamentales propuestos.	15%	6	1. Su programación curricular está articulada con los aprendizajes fundamentales propuestos por el MED.	SIEMPRE(5)
	Contextualiza el currículo nacional de acuerdo al contexto cultural, social y lingüístico			2. Considera que su programación curricular es pertinente, responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes. 3. En la planificación de la sesión de aprendizaje toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje)	CASI SIEMPRE(4) ALGUNAS VECES(3)
	Diseña adecuadamente la secuencia de las sesiones de aprendizaje.			4. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo 5. La programación de sus sesiones evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e intereses en los estudiantes	CASI NUNCA(2)
	Propone recursos materiales para el aprendizaje.			6. Propone el uso de diversos recursos materiales como soporte para el aprendizaje	NUNCA(1)
DIMENSIÓN 2: METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS	Promueve los procesos pedagógicos.	25%	10	7. Desarrolla estrategias dirigidas a mantener el interés y la atención de sus estudiantes durante la clase 8. Las actividades desarrolladas promueven el logro de los aprendizajes esperados 9. Recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes 10. Plantea actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes	
	Promueve aprendizajes que se apliquen en la vida de manera crítica reflexiva.			11. Promueve el uso de los aprendizajes logrados en situaciones problemáticas del contexto	
	Utiliza recursos materiales que promueven aprendizajes pertinentes y de calidad.			12. Utiliza materiales y/o recursos didácticos y/o tecnológicos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje propuestas para la sesión 13. Acompaña y orienta a los estudiantes durante el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr	

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	VALORACIÓN
	Dosifica el tiempo, en la ejecución de la sesión			14. Dosifica el uso del tiempo de la sesión en función de los aprendizajes a lograr en los estudiantes	
	Promueve diversas formas de organización de los estudiantes.			15. Controla permanentemente la ejecución de su programación, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	
				16. Utiliza diversas formas de organización de los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños, grandes, con toda el aula, etc.	
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Planifica los procesos de evaluación de los aprendizajes	15%	6	17. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje grupal e individual de los estudiantes en función al desarrollo de competencias.	
	Cuenta con instrumentos pertinentes de evaluación de aprendizajes.			18. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones.			19. Utiliza técnicas e instrumentos que le permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados	
	Comunica los resultados de la evaluación a los estudiantes			20. Promueve con sus estudiantes la auto evaluación y la co evaluación	
DIMENSIÓN 4: FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA	Demuestra conocimientos actualizados sobre el enfoque curricular vigente	10%	4	21. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	
	Maneja conceptos actualizados sobre las disciplinas y áreas que enseña.			22. Comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes.	
	Conoce teorías pedagógicas y didácticas pertinentes al enfoque pedagógico			23. Para la ejecución de sus sesiones, comprende la propuesta sobre las rutas de aprendizaje.	
	Autoevalúa los procesos de enseñanza y aprendizaje			24. Para la ejecución de sus sesiones, aplica conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales del área.	
DIMENSIÓN 5: TUTORÍA	Promueve el trabajo jornadas con estudiantes y padres de familia.	10%	4	25. En la ejecución de sus sesiones, aplica conocimientos actualizados sobre la didáctica del área que enseña.	
				26. Autoevalúa su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	
				27. Realiza jornadas de trabajo individual con los estudiantes que presentan dificultades en el logro de aprendizajes.	
				28. Fomenta el trabajo colaborativo de las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	VALORACIÓN
	Promueve trabajo en equipo con sus pares.			29. Propicia entrevistas con padres de familia para informar sobre el logro de aprendizajes de los estudiantes. 30. Intercambia experiencias sobre las dificultades en el aula para actuar y tomar decisiones.	
DIMENSIÓN 6: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	Atiende a los estudiantes con necesidades especiales. Incorpora en el aprendizaje saberes culturales y locales. Desarrolla actividades de acuerdo al contexto cultural, social y lingüístico	10%	4	31. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. 32. Recoge e incorpora los saberes culturales y locales para el desarrollo de aprendizajes. 33. Las actividades que desarrolla en el aula son pertinentes al contexto local y cultural. 34. En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje).	
DIMENSIÓN 7: CLIMA DEL AULA	Prepara las condiciones para el aprendizaje. Las relaciones interpersonales entre los actores del aula son adecuadas	15%	6	35. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje. 36. Promueve un ambiente acogedor que propicie el logro de aprendizajes. 37. Emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de los y las estudiantes 38. Las relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes muestran afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y la colaboración. 39. Resuelve conflictos de manera concertada con los estudiantes sobre la base de normas concertadas de convivencia. 40. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión y desarrolla actitudes y habilidades para que sus estudiantes enfrenten sus dificultades.	
TOTALES		100%	40		

INSTRUMENTO

ENCUESTA A PERSONAL DOCENTE SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

"Adaptada para personal docente, de la propuesta de GARCIA ALVAREZ, Claudia María."

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a), el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de la CULTURA ORGANIZACIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	X				
2	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X				
3	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	X				
4	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	X				
5	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.		X			
6	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	X				
7	La planificación del trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	X				
8	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.		X			
9	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.			X		
10	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.			X		
11	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.			X		
12	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X				
13	Se adopta nuevas y mejores formas de hacer las cosas.		X			
14	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto.	X				
15	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.			X		
16	Consideran el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.		X			
17	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X				
18	La visión genera entusiasmo y motivación entre todos los trabajadores.	X				
19	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.		X			
20	Existe un rendimiento adecuado acorde con las labores cotidianas.		X			
21	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.		X			

}

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.		<input checked="" type="checkbox"/>			
19	Utiliza técnicas e instrumentos que le permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados		<input checked="" type="checkbox"/>			
20	Promueve con sus estudiantes la auto evaluación y la co evaluación		<input checked="" type="checkbox"/>			
21	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes.			<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Para la ejecución de sus sesiones, comprende la propuesta de las rutas de aprendizaje/ DCN o CN.			<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Para la ejecución de sus sesiones, aplica conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales del área.		<input checked="" type="checkbox"/>			
25	En la ejecución de sus sesiones, aplica conocimientos actualizados sobre la didáctica del área que enseña.		<input checked="" type="checkbox"/>			
26	Autoevalúa su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Realiza jornadas de trabajo individual con los estudiantes que presentan dificultades en el logro de aprendizajes.			<input checked="" type="checkbox"/>		
28	Fomenta el trabajo colaborativo de las familias en el aprendizaje de los estudiantes.		<input checked="" type="checkbox"/>			
29	Propicia entrevistas con padres de familia para informar sobre el logro de aprendizajes de los estudiantes.		<input checked="" type="checkbox"/>			
30	Intercambia experiencias sobre las dificultades en el aula para actuar y tomar decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>			
31	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					<input checked="" type="checkbox"/>
32	Recoge e incorpora los saberes culturales y locales para el desarrollo de aprendizajes.		<input checked="" type="checkbox"/>			
33	Las actividades que desarrolla en el aula son pertinentes al contexto local y cultural.		<input checked="" type="checkbox"/>			
34	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje).		<input checked="" type="checkbox"/>			
35	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>			
36	Promueve un ambiente acogedor que propicie el logro de aprendizajes.		<input checked="" type="checkbox"/>			
37	Emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de los y las estudiantes		<input checked="" type="checkbox"/>			
38	Las relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes muestran afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y la colaboración.		<input checked="" type="checkbox"/>			
39	Resuelve conflictos de manera concertada con los estudiantes sobre la base de normas concertadas de convivencia.		<input checked="" type="checkbox"/>			
40	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión y desarrolla actitudes y habilidades para que sus estudiantes enfrenen sus dificultades.			<input checked="" type="checkbox"/>		

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO

ENCUESTA SOBRE LA PRÁCTICA DOCENTE

"Adaptada del Modelo para autoevaluar la práctica docente" Editorial Praxis. Francisco Díaz Alcaraz. Madrid. 2007 y de la propuesta del Marco del Buen Desempeño Docente- Perú"

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) Profesor, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de su práctica docente.

Contamos con la máxima sinceridad en sus respuestas ya que estos resultados permitirán hacer sugerencias en la priorización de aspectos que se deberían tomar en cuenta en el desarrollo y mejora de la labor docente.

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNA S VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Su programación curricular está articulada con los aprendizajes fundamentales propuestos por el MED.		X			
2	Considera que su programación curricular es pertinente, responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes.		X			
3	En la planificación de la sesión de aprendizaje toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje)	X				
4	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo		X			
5	La programación de sus sesiones evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e intereses en los estudiantes	X				
6	Propone el uso de diversos recursos materiales como soporte para el aprendizaje	X				
7	Desarrolla estrategias dirigidas a mantener el interés y la atención de sus estudiantes durante la clase	X				
8	Las actividades desarrolladas promueven el logro de los aprendizajes esperados		X			
9	Recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes	X				
10	Plantea actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes		X			
11	Promueve el uso de los aprendizajes logrados en situaciones problemáticas del contexto			X		
12	Utiliza materiales y/o recursos didácticos y/o tecnológicos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje propuestas para la sesión	X				
13	Acompaña y orienta a los estudiantes durante el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr	X				
14	Dosifica el uso del tiempo de la sesión en función de los aprendizajes a lograr en los estudiantes		X			
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas		X			
16	Utiliza diversas formas de organización de los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños, grandes, con toda el aula, etc.		X			
17	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje grupal e individual de los estudiantes en función al desarrollo de competencias.			X		

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
22	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.	X				
23	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.		X			
24	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.			X		
25	Las estrategias de la entidad sirven de ejemplo a otras organizaciones.		X			
26	Se compara continuamente el progreso con los objetivos fijados.	X				
27	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	X				
28	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	X				
29	La Dirección los conduce hacia los objetivos que tratan de alcanzar.	X				
30	Tienen una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	X				

¡Gracias por su colaboración!

VALIDACIONES DE LA INSTRUMENTO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “Cultura organizacional y la práctica docente en la Institución Educativa San José – Cusco”

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta sobre la práctica docente

1.3 INVESTIGADOR : Br. Nelly Mena Bravo
Br. Ana Maria Mendoza Canales

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Atender a la realidad de la institución investigada

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Junio del 2018


 Mgt. José Luis Valencia Vila
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 Firma
 Dr. José Luis Valencia Vila
 DNI : 23930110

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br Nelly Mena Bravo
Br. Ana Maria Mendoza Canales

MENCIÓN : Maestro en Administración de la Educación.

FECHA : Junio del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
CORRESPONDE A LAS VARIABLES EN ESTUDIO
.....

2. CONTENIDO:

.....
ES ADECUADO A LO ESTUDIADO
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
PRESENTA SUPLICACIONE ITEMS
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
LOCALIZAR EL CONTEXTO
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Mg. José Luis Vasquez Villa
LIC. ADMINISTRACIÓN
CLAD 04710

Firma

Dr. José Luis Vasquez Villa
DNI: 23930110
N° de Celular: 984695916

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Cultura organizacional y la práctica docente en la Institución Educativa San José – Cusco"
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta a personal docente sobre cultura organizacional
 1.3 INVESTIGADOR : Br. Nelly Mena Bravo
 Br. Ana Maria Mendoza Canales

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Junio del 2018

Firma

Dr. Jose Luis Valencia Viza
 DNI : 23938110

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br Nelly Mena Bravo
Br. Ana Maria Mendoza Canales

MENCIÓN : Maestro en Administración de la Educación.
FECHA : Junio del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *ES COHERENTE*
.....

2. CONTENIDO:

.....
..... *CONTIENE LAS DIMENSIONES*
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *PRESENTA ESTRUCTURA ADECUADA*
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Mg. José Luis V. Valencia Yca
LIC. ADMINISTRACIÓN
PLAD 0470

Firma

Dr. *José Luis V. Valencia Yca*
DNI: *23935110*
N° de Celular: *98465916*



San José

"San José... acogiendo con Amor"

AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"SAN JOSÉ"

QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, las docentes: Nelly Mena Bravo y Ana María Mendoza Canales maestrantes de la Universidad César Vallejo aplicaron su proyecto de tesis titulado "Cultura organizacional y práctica docente en la Institución Educativa San José – Cusco", en la cual presidieron demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud de las interesadas, para los fines pertinentes.

Se expide el presente a solicitud de las interesadas, para los fines que viere por conveniente.

Cusco, mayo del 2018.



C.c.:
Archivo

Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional

El Director de la Institución Educativa San José – Cusco expide la siguiente:

AUTORIZACION

Visto la solicitud presentada por las docentes: Nelly Mena Bravo y Ana María Mendoza Canales maestras de la Universidad Cesar Vallejo, donde solicita aplicar su proyecto de tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR a las docentes:

- Nelly Mena Bravo.
- Ana María Mendoza Canales.

Aplicar el proyecto de tesis titulado "Cultura organizacional y práctica docente en la Institución Educativa San José – Cusco", en la Institución que gestiona.

Cusco. Mayo 2018



Director: Jorge Ramiro Berrio Córdova.

DNI: 23845873

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. **USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Cultura organizacional y la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco”**, de las estudiantes **MENA BRAVO, NELLY y MENDOZA CANALES, ANA MARIA**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 08 de agosto 2018



DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN
DNI: 23996494



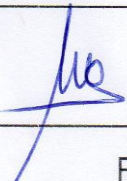
ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

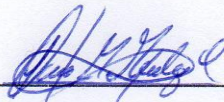
Yo Nelly Mena Bravo, identificado con DNI N° 43634486 y Yo Ana Maria Mendoza Canales, identificado con DNI N° 21886716, egresados del Programa Académico de Administración Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x) , no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Cultura organizacional y la práctica docente en la Institución Educativa San José - Cusco"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 43634486




FIRMA

DNI: 21886716



Cusco 04 de Agosto del 2018.

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

