

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Escuela de Posgrado**

**Maestría en Gerencia y Administración de la Educación**

**CULTURA ORGANIZACIONAL EDUCATIVA Y DESARROLLO  
PROFESIONAL DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIA DE LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE  
LA JOYA, AREQUIPA 2024**

**TESIS**

**Presentada por:**

**CARMEN ROSA ALVAREZ CONDORI**

**Para optar el Grado Académico de:**

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON  
MENCIÓN EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**TACNA - PERÚ**

**2025**

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL EDUCATIVA Y DESARROLLO  
PROFESIONAL DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIA DE  
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL  
DISTRITO DE LA JOYA, AREQUIPA 2024

Tesis sustentada y aprobada el 29 de mayo del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

:  .....

Dra. Gladys Pilar Limache Arocutipa

SECRETARIO

:  .....

Mgr. Esmila Silvia Gamez Quintanilla

MIEMBRO

:  .....

Dr. Gilber Chura Quispe

ASESOR

:  .....

Dr. Gilber Chura Quispe

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. Gilber Chura Quispe, en mi condición de asesor acreditado con Resolución de Escuela de Posgrado N° 14207-2024-ESPG/UNJBG del 12 de julio de 2024, del trabajo de tesis titulado: "*Cultura organizacional educativa y desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa 2024*", presentado por la Srta. Carmen Rosa Alvarez Condori, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia y Administración de la Educación.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 7%, identificado con oid:23228:537994019.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia y Administración de la Educación.

Tacna, 11 de diciembre de 2025

FIRMA ASESOR  
Nombres y apellidos

.....  
Dr. Gilber Chura Quispe  
DNI N° 70942270



FIRMA TESISTA  
Nombres y apellidos

.....  
Srta. Carmen Rosa Alvarez Condori  
DNI N° 46745904



### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a Dios por ser mi guía, por darme la sabiduría para alcanzar un logro más en mi vida profesional a mi hijo Joaquin por motivarme siempre, mi mamá, mi papá y mis hermanas.

**Carmen Rosa Alvarez Condori**

### **Agradecimientos**

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que han contribuido en la realización de esta tesis, empezando por mi asesor de tesis por su guía experta y a mis maestros por su orientación constante. Agradezco también a los docentes participantes de esta investigación, por su disposición y cooperación.

Agradezco a todos aquellos que contribuyeron directa o indirectamente en la realización de este estudio.

**Carmen Rosa Alvarez Condori**

## Índice general

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos .....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción .....	1
Capítulo I Planteamiento del problema .....	3
1.1 Descripción de la realidad observada .....	3
1.2 Formulación del problema .....	5
1.2.1 Problema general .....	5
1.2.2 Problemas específicos .....	6
1.3. Justificación de la investigación .....	6
1.4. Objetivos.....	7
1.4.1 Objetivo general.....	7
1.4.2 Objetivos específicos .....	7
1.5. Hipótesis .....	8
1.5.1 Hipótesis general.....	8
1.5.2 Hipótesis específicas .....	8
Capítulo II Marco Teórico .....	10
2.1 Antecedentes .....	10
2.2 Bases teóricas.....	12
2.2.1. Variable 1: Cultura organizacional educativa.....	12
2.2.2. Variable 2: Desarrollo profesional docente .....	19
2.3 Conceptos claves.....	27
Capítulo III Marco Metodológico.....	30
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	30
3.1.1 Tipo de investigación .....	30
3.1.2 Nivel de investigación.....	31
3.1.3 Diseño de investigación .....	31
3.2  Operacionalización de variables .....	32
3.3 Población y muestra.....	35

3.3.1	Unidad de análisis .....	35
3.3.2	Población.....	35
3.3.3	Muestra .....	36
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.5	Estrategia para la recolección de datos .....	37
3.6	Procesamiento de la información y métodos estadísticos de análisis de datos....	37
3.7	Instrumentos, equipos materiales e insumos.....	37
Capítulo IV Resultados .....		38
4.1	Sistematización, análisis e interpretación de resultados .....	38
4.1.1	Análisis de resultados descriptivos .....	38
4.1.2	Análisis de resultados inferenciales .....	56
Capítulo V .....		62
Discusión .....		62
Conclusiones .....		65
Recomendaciones .....		67
Bibliografía .....		68
Anexos .....		76

### Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población .....	35
Tabla 2. Nivel de variable - cultura organizacional educativa .....	38
Tabla 3. Nivel de dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito.....	39
Tabla 4. Nivel de los indicadores según dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito .....	40
Tabla 5. Nivel de dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas ...	41
Tabla 6. Nivel de los indicadores según dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas .....	42
Tabla 7. Nivel de dimensión - liderazgo en la gestión directiva .....	43
Tabla 8. Nivel de los indicadores según dimensión - liderazgo en la gestión directiva .....	44
Tabla 9. Nivel de dimensión - comunicación y equidad organizacional.....	46
Tabla 10. Nivel de los indicadores según dimensión - comunicación y equidad organizacional .....	47
Tabla 11. Nivel de variable - desarrollo profesional docente .....	48
Tabla 12. Nivel de dimensión - técnico pedagógico.....	50
Tabla 13. Nivel de los indicadores según dimensión - técnico pedagógico .....	51
Tabla 14. Nivel de dimensión - personal-social .....	52
Tabla 15. Nivel de los indicadores según dimensión - personal-social .....	53
Tabla 16. Nivel de dimensión - institucional.....	54
Tabla 17. Nivel de dimensión - comunicación y equidad organizacional .....	55
Tabla 18. Prueba de normalidad .....	56
Tabla 19. Fuerza de correlación.....	57
Tabla 20. Correlación entre las variables cultura organizacional educativa y desarrollo profesional docente .....	57
Tabla 21. Correlación entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y la variable desarrollo profesional docente.....	58
Tabla 22. Correlación entre la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas y la variable desarrollo profesional docente .....	58
Tabla 23. Correlación entre la dimensión liderazgo en la gestión directiva y la variable desarrollo profesional docente.....	59

Tabla 24. Correlación entre la dimensión comunicación y equidad organizacional y la variable desarrollo profesional docente.....	59
Tabla 25. Correlación entre la variable cultural organizacional y la dimensión técnico pedagógico .....	60
Tabla 26. Correlación entre la variable cultural organizacional y la dimensión personal social.....	60
Tabla 27. Correlación entre la variable cultural organizacional y la dimensión institucional .....	61

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de variable - cultura organizacional educativa .....	38
Figura 2. Nivel de dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito.....	39
Figura 3. Nivel de los indicadores según dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito .....	40
Figura 4. Nivel de dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas ...	41
Figura 5. Nivel de los indicadores según dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas .....	42
Figura 6. Nivel de dimensión - liderazgo en la gestión directiva .....	44
Figura 7. Nivel de dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas ...	45
Figura 8. Nivel de dimensión - comunicación y equidad organizacional.....	46
Figura 9. Nivel de los indicadores según dimensión - comunicación y equidad organizacional .....	47
Figura 10. Nivel de variable - desarrollo profesional docente.....	48
Figura 11. Nivel de dimensión - técnico pedagógico .....	50
Figura 12. Nivel de los indicadores según dimensión - técnico pedagógico .....	51
Figura 13. Nivel de dimensión - personal-social .....	52
Figura 14. Nivel de los indicadores según dimensión - personal-social.....	53
Figura 15. Nivel de dimensión - institucional.....	54
Figura 16. Nivel de dimensión - comunicación y equidad organizacional.....	55

## Resumen

La problemática abordada en este estudio surgió por la preocupación frente a las falencias que pueden presentarse en la cultura organizacional de una institución educativa, en el desarrollo profesional de los educadores y sus oportunidades de aprendizaje. Esta investigación dio respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024? Para lo cual, se planteó como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024. La metodología empleada para dar respuesta a la pregunta de investigación y cumplir el objetivo principal partió de un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La población estuvo constituida por 205 docentes de nivel secundaria de instituciones de La Joya y una muestra aleatoria simple intencional se empleó como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados demostraron una correlación entre la variable "cultura organizacional educativa" y la variable "desarrollo profesional docente". El coeficiente de correlación de Spearman es 0,756, lo que indica una correlación positiva moderada a fuerte entre ambas variables. Esto significa que un fortalecimiento en la cultura organizacional educativa está asociado con un mayor desarrollo profesional docente. En conclusión, existe una correlación positiva moderada a fuerte ( $r_s = 0,756$ ;  $p = 0,00$ ) entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de La Joya, 2024.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, desarrollo profesional docente

### **Abstract**

The problem addressed in this study arose from concerns about the shortcomings that may exist in the organizational culture of an educational institution, in the professional development of educators, and in their learning opportunities. This research answered the following question: What is the relationship between educational organizational culture and teacher professional development at the secondary level of public educational institutions in the district of La Joya, Arequipa, 2024? To address this, the objective was to determine the relationship between educational organizational culture and teacher professional development at the secondary level of public educational institutions in the district of La Joya, Arequipa, 2024. The methodology used to answer the research question and achieve the main objective was based on a quantitative approach, correlational scope, with a non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 205 secondary-level teachers from institutions in La Joya, with a census sample. Two questionnaires were used as instruments. The results demonstrated a correlation between the variable "Educational Organizational Culture" and the variable "Teacher Professional Development." The Spearman correlation coefficient is 0.756, indicating a moderate to strong positive correlation between the two variables. This means that strengthening the educational organizational culture is associated with greater teacher professional development. In conclusion, there is a moderate to strong positive correlation ( $r_s = 0.756$ ;  $p = 0.00$ ) between educational organizational culture and teacher professional development at the secondary level of public educational institutions in the district of La Joya, 2024.

**Keywords:** Organizational culture, teacher professional development

## **Introducción**

El presente estudio se orientó a conocer la cultura organizacional de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya y a determinar su relación con el desarrollo profesional docente en dichas instituciones. Toda organización posee un esquema de valores, principios y hábitos que conforman su cultura organizacional. En el ámbito educativo, dicha cultura, aunada a las destrezas del docente que busca constantemente su desarrollo profesional permite un avance en la educación y la consecución de éxitos académicos. Por ello es necesario que la cultura organizacional educativa promueva el mejoramiento de las capacidades y desempeños de los educadores, evitando obstaculizar sus metas y sin perjudicar los procesos de enseñanza- aprendizaje, ni el éxito individual ni colectivo.

Teniendo conocimiento de la importancia de estas variables y sus repercusiones, se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024? El objetivo general de la investigación consistió en determinar la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024. Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente de las instituciones educativas emblemáticas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.

Como instrumentos de recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios. El análisis de los datos permitió cumplir con los objetivos del estudio. La investigación se estructuró en seis capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I, abordó la descripción de la realidad observada, la formulación del problema, la justificación, los objetivos y las hipótesis de investigación.

El Capítulo II, presentó los antecedentes del estudio, las bases teóricas y la definición de conceptos claves relacionados a las variables analizadas.

El Capítulo III, describió el tipo, nivel y diseño de la investigación; además del tamaño de la población y muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos empleados, así como el procesamiento y análisis de datos.

El capítulo IV, mostró los resultados de la investigación y su respectivo análisis.

Finalmente, se expusieron la discusión, las conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

## **Capítulo I:**

### **Planteamiento del problema**

#### **1.1 Descripción de la realidad observada**

Dentro de la realidad educativa, los hábitos organizacionales desempeñan un rol básico en el carácter dinámico interno de las instituciones y en la calidad del desempeño de sus miembros. Según Yopan et al. (2020), los hábitos organizacionales suponen un esquema de valores compartidos (algo fundamental para las instituciones) y de convicciones (respecto al funcionamiento de las cosas) que generan interacción con las personas, los esquemas organizativos y los sistemas de gestión institucional, orientados a la creación de normativas de conducta (respecto a la forma en que deben hacerse las cosas). Los hábitos organizacionales y el progreso a niveles profesionales de los docentes se hallan intrínsecamente vinculados en la creación de un entorno educativo efectivo y dinámico. Para Choi y Kang (2019), el desarrollo profesional docente comprende toda actividad formal o de características naturales, en que los educadores tienen la posibilidad de tomar participación, sea colaborativamente o desde su independencia a fin de formar alguna idea, saberes, destrezas, comportamientos y costumbres que contribuyan al cambio en sus labores. Este desarrollo supone un procedimiento de naturaleza continua y vital que permite el mejoramiento de capacidades y desempeños competentes de los educadores no solo para su crecimiento individual, sino también para el avance global de la entidad y la consecución de sus éxitos educativos.

Hay investigaciones a nivel internacional que han estudiado los hábitos organizacionales en instituciones educativas y la formación docente. En Asia, Prihatini et al. (2021) llevaron a cabo un trabajo investigativo para precisar cómo influyen los hábitos organizativos y las capacidades directivas en el desenvolvimiento de los profesores, siendo sus principales hallazgos que la significancia fue inferior a 0,05 entre las variables, resultando que los hábitos organizacionales tenían una influencia significativa en el desenvolvimiento de los profesores; algo que evidenció un vínculo entre ambos. En África, Omenyi y Emengini (2020), en su estudio para establecer la forma en que se asociaban los hábitos organizativos percibidos por los profesores y su rendimiento en actividades de trabajo en las escuelas secundarias del estado de Anambra, precisaron que no existía correlación entre una y otra variable, dada la significancia mayor a 0,05.

Asimismo, el estudio concluyó que no había presencia de relación de carácter significativo entre los hábitos organizativos y el rendimiento en las labores, aunque se percibió una buena cultura organizacional. En América Latina, Moreno y Pineda (2021), en su estudio para definir la forma en que se relacionaban los hábitos organizacionales y el desempeño docente en labores dentro de un centro educativo del Ecuador dados sus resultados, se visibilizó la presencia de una asociación de carácter significativo entre hábitos organizacionales y desenvolvimiento de los docentes, pues la escala de significancia tuvo un valor de 0,000, inferior a 0,05; por ello, los hábitos organizacionales presentan asociación con el desenvolvimiento de los docentes.

El escenario nacional no es ajeno a esta problemática. Al respecto, Díaz (2022) realizó una investigación para la determinación de los niveles de asociación de los hábitos organizacionales y el desenvolvimiento de los educadores en entidades de naturaleza educativa de nivel primario en Cajamarca. Sus hallazgos de una significancia de valor de 0,000, inferior a 0,05. permitieron llegar a la conclusión de que los hábitos organizacionales presentan asociación con el desenvolvimiento de los educadores de los centros educativos de Chota, Cajamarca. Por otro lado, en Moquegua, De la Torre (2019), en su estudio que tuvo la meta de determinar la vinculación entre cultura organizativa y formación docente, dado que el coeficiente tuvo un valor de 0,831 y un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$  dio a conocer la presencia de una relación, por lo que si la cultura organizacional de los profesores mejora, el desarrollo profesional también se verá incrementado. Por ello, es importante seguir abordando estas variables, propiciando una cultura fuerte y el mejoramiento de habilidades competentes de los educadores.

A nivel regional, Hinojosa (2021) realizó una investigación para conocer si los hábitos organizativos se relacionaban con el manejo de los conocimientos. El conjunto muestral de la investigación se conformó por 106 maestros. A nivel metodológico, el trabajo investigativo partió desde una perspectiva cuantitativa y un diseño no experimental, correlacional, transversal. Para medir ambas variables, se recurrió al uso de cuestionarios. La investigación concluyó que había presencia de asociación de carácter significativo y positivo entre los hábitos organizativos y la gestión de los conocimientos.

En el distrito de La Joya, los estudiantes de los centros educativos públicos de secundaria participan regularmente en concursos de logros de aprendizaje, organizados por entidades reguladas por el Ministerio de Educación (MINEDU). Estos concursos

abarcan diversas áreas curriculares y cuentan con la asesoría de docentes altamente competentes. Sin embargo, se ha observado una disparidad en los resultados: una de las instituciones tiende a sobresalir en ciertas áreas específicas. Esta diferencia en el desempeño podría atribuirse a la formación docente de los educadores que asesoran a los estudiantes.

La disparidad en los logros académicos parece estar afectando los hábitos organizacionales de los centros de educación del distrito. Las variaciones significativas en las oportunidades de formación continua, el apoyo institucional y la motivación personal de los profesores están vinculadas a los rasgos característicos de los hábitos organizacionales vigentes. Esta cultura puede no estar completamente sintonizada con los requerimientos y proyecciones de los docentes en términos de su crecimiento profesional.

En este contexto, es crucial entender cómo los hábitos organizativos se asociaban con el progreso en ámbitos profesionales de los profesores. Una formación organizacional positiva y de apoyo puede potenciar significativamente las preeminencias respecto a los aprendizajes y el crecimiento profesional de los pedagogos, impactando directamente en los éxitos educativos del alumnado.

En este contexto, es crucial entender cómo los hábitos organizativos pueden relacionarse con la formación docente de los educadores, ya que una cultura organizacional positiva y de apoyo puede potenciar significativamente las oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional de los maestros. Para comprender la relación, se plantea un estudio con una perspectiva cuantitativa, de diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, que permitirá arribar a resultados objetivos.

## **1.2 Formulación del problema**

### ***1.2.1 Problema general***

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo en la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y equidad organizacional y desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024?

### **1.3. Justificación de la investigación**

Todas las organizaciones son organismos vivos y son poseedoras de una cultura que permite identificarlas. Además, las instituciones son conformadas por un factor humano muy importante que se impregna de dicha cultura (valores, políticas, costumbres, comunicación, entre otras) que repercutirá en las acciones cotidianas que tienen lugar en las mismas. Respecto al caso de un centro educativo el esfuerzo de todo el personal se direcciona al éxito del aprendizaje en el alumnado y su formación. La presente investigación se llevó a cabo con el propósito de profundizar en los hábitos organizacionales de la institución seleccionada y su relación con el componente humano representado en el desarrollo profesional docente, a fin de reflexionar sobre el vínculo entre ambos aspectos, el cual se vinculó con la consecución de objetivos tanto individuales como colectivos.

Desde una perspectiva social, el trabajo investigativo reveló falencias en los hábitos organizacionales de la entidad educativa, permitió un acercamiento al potencial humano que la integra. Se evidenció que, cuando una cultura organizacional es fuerte, se

favorece la armonía institucional, se promueve una comunicación más horizontal y se logra afrontar de manera más efectiva los desafíos, obteniendo como resultado una labor formativa de mayor calidad hacia el alumnado.

Desde el enfoque metodológico, el estudio planteó un procedimiento para analizar la relación entre los hábitos organizacionales y el progreso profesional del docente. Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. Los instrumentos utilizados: el cuestionario sobre el desarrollo profesional docente (Porrás, 2020) y el cuestionario sobre la cultura organizacional educativa (Marcone y Martín, 2003) fueron sometidos a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach y fueron validados por juicio de expertos; por lo que podrían ser utilizados en futuras investigaciones.

Desde una perspectiva práctica, al evaluar la cultura organizacional y comunicar sus resultados, el personal directivo tendrá la posibilidad de tomar decisiones orientadas al fortalecimiento de dicha cultura y al logro de metas relacionadas con el desarrollo docente.

Finalmente, desde un enfoque teórico, la investigación aportó al sustento de diversas teorías, tales como la de las instituciones que aprenden, la teoría de la autodeterminación y el enfoque de la autorrealización aplicado a la labor de los educadores.

## **1.4. Objetivos**

### ***1.4.1 Objetivo general***

Determinar la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.

### ***1.4.2 Objetivos específicos***

Identificar la relación entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.

Describir la relación entre la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024

Establecer la relación entre la dimensión liderazgo en la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024

Hallar la relación entre la dimensión comunicación y equidad organizacional y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024

## **1.5. Hipótesis**

### ***1.5.1 Hipótesis general***

Existe relación significativa entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente de las instituciones educativas emblemáticas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.

### ***1.5.2 Hipótesis específicas***

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y equidad organizacional, y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa El Cruce, La Joya, Arequipa, 2024.

Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y el desarrollo profesional docente en el nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.

Existe relación significativa entre la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desarrollo profesional docente en el nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024

Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo en la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en el nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.

Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y equidad organizacional y el desarrollo profesional docente en el nivel secundario de las instituciones educativas emblemáticas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1 Antecedentes**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

En Indonesia, Prihatini et al. (2021) realizaron un estudio respecto al impacto de las formas de liderar de los encargados de dirección y los hábitos organizativos en la labor de los educadores. El propósito del trabajo investigativo se orientó a hallar la influencia de los hábitos organizacionales y las capacidades directivas de los directores en el desempeño. En cuanto a la metodología, partió desde una perspectiva cuantitativa, no experimental de nivel correlacional. Respecto al conjunto poblacional, la misma correspondió a 43 docentes, quienes resolvieron cuestionarios, uno respecto a cada variable. Los datos resultantes de la investigación señalaron la existencia de valores significativos entre variables, pues la significancia calculada fue inferior a 0,05. Finalmente, los autores señalaron que los hábitos organizativos ejercen un impacto de naturaleza significativa en el rendimiento y la cultura organizativa, y que las capacidades directivas de los directores tienen simultáneamente una influencia significativa en el desenvolvimiento de los maestros.

En Nigeria, Omenyi y Emengini (2020) realizaron un estudio respecto a la asociación entre los hábitos organizativos percibidos por los profesores y su rendimiento laboral en las escuelas secundarias del estado de Anambra. El propósito central del trabajo investigativo se orientó a hallar la asociación entre los hábitos organizativos y el rendimiento en el trabajo de profesores de las escuelas secundarias. En cuanto a la metodología, el trabajo se desarrolló partiendo de una perspectiva cuantitativa, de nivel correlacional, transversal y de tipo básico. La muestra la conformaron 1279 docentes, quienes respondieron cuestionarios. Finalmente, la investigación señaló la inexistencia de una relación entre una y otra variable de las que se estudiaron, con una significancia de 0,05. Asimismo, se señaló que los docentes consideraban que la cultura organizativa y el rendimiento laboral era bueno.

En Ecuador, Moreno y Pineda (2021) realizaron una investigación orientada a los hábitos organizacionales y desenvolvimiento de profesores en centros educativos públicos de nivel superior. El propósito central del estudio se orientó al establecimiento de asociación entre hábitos organizacionales y desenvolvimiento en el trabajo de los profesores, investigadores y relación con el colectivo social de los centros universitarios de carácter público. El estudio partió de una perspectiva cuantitativa, correlacional, no experimental de tipo básico y transversal. El conjunto muestral de tal investigación se constituyó de 304 docentes. Para medir las variables, se utilizó un cuestionario y el informe de evaluación. Los principales resultados de la investigación precisaron una asociación correlacional de carácter significativo entre los hábitos organizacionales y el desenvolvimiento de los profesores en sus labores, pues la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo este inferior a 0,05. La conclusión adoptada por los autores indicó que los hábitos organizacionales mantienen estrecho vínculo con el desenvolvimiento de los profesores en centros universitarios de carácter público.

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

En Cajamarca, Díaz (2022), en su investigación relacionada con los hábitos organizacionales y desenvolvimiento de profesores en los centros educativos de primaria, Chota – Cajamarca, tuvo como meta el establecimiento de la forma en que los hábitos organizacionales y el desenvolvimiento docente se asociaban. El estudio, enmarcado dentro del enfoque cuantitativo, procedió con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. El estudio tuvo lugar sobre un conjunto muestral de 32 educadores. Para medir ambas variables, se utilizaron cuestionarios. Los hallazgos evidenciaron la presencia de asociación significativa entre una y otra variable de las que se estudiaron, donde el cociente correlativo tuvo un valor de 0,772 y una cifra significativa inferior a 0,05. En consecuencia, el autor llegó a la conclusión de que los hábitos organizacionales tienen asociación con el desenvolvimiento de los profesores en centros de educación de Chota, Cajamarca.

Por otro lado, en Moquegua, De la Torre (2019) desarrolló una investigación sobre costumbres organizacionales y formación a nivel profesional en profesores de un centro educativo secundario en Samegua. Como parte del estudio, se orientó el propósito central

a la determinación de la asociación entre las costumbres organizacionales y la formación a nivel profesional. A nivel metodológico, la investigación se enmarcó en una investigación que partió desde un abordaje cuantitativo y un diseño descriptivo, correlacional. El conjunto muestral del estudio fue conformado por 47 docentes.. Para medir ambas variables, se utilizaron cuestionarios. Los datos resultantes de la investigación evidenciaron la presencia de correlación entre las variables, pues el coeficiente tuvo un valor de 0,831 y un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , llegándose a la conclusión de que las costumbres organizacionales se asocian con la formación profesional; por lo que, a medida que los hábitos de organización de los profesores mejore dentro de los centros educativos, el desarrollo profesional también se verá incrementado.

### ***2.1.3. Antecedentes regionales***

Hinojosa (2021) realizó una investigación respecto a costumbres organizacionales y el manejo de los conocimientos en establecimientos educacionales en Camaná, 2020. La meta del trabajo investigativo se orientó a la determinación de la asociación entre los hábitos de organización y el manejo de los conocimientos. A nivel metodológico, la investigación partió desde una perspectiva cuantitativa y un diseño no experimental, correlacional, transversal. El conjunto muestral del trabajo investigativo se halló conformado por 106 maestros. Para medir ambas variables, se utilizaron cuestionarios, los cuales tuvieron que ser diseñados. Se llegó a evidenciar una asociación de carácter significativo y positivo de 0,520 según las pruebas de r de Pearson. El estudio llegó a la conclusión de que hay presencia de asociación de carácter significativo y positivo entre las costumbres organizativas y el manejo de los conocimientos.

## **2.2 Bases teóricas**

### ***2.2.1. Variable 1: Cultura organizacional educativa***

**2.2.1.1. Definición de Cultura organizacional educativa.** De acuerdo a estudios realizados sobre los hábitos organizacionales educativos, estos se definen como un ramillete de costumbres, actitudes y virtudes que aprehenden los integrantes de una organización, siendo que este bagaje cultural puede tener fortalezas o debilidades y puede influir en los logros de la institución. Para que ello no ocurra, la institución debe poseer

un liderazgo positivo y debe existir una comunicación asertiva y constante entre todos los integrantes. La cultura organizacional debe estar centrada en el personal (docentes, administrativos, etc.) , beneficiando de esta manera al ambiente en que tiene lugar el procedimiento de adquisición de conocimientos, por ende, a los niños y adolescentes, quienes se encontrarán en un espacio de armonía. Asimismo, los docentes involucrados se integrarán más y trabajarán más motivados (Marín, Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo, 2020). Por otro lado, García et al. (2020) establecen a los hábitos organizacionales como la parte inseparable de toda organización que permite identificarla y de la cual depende su éxito. Yopan et al. (2020) afirman que es uno de los activos inmateriales más importantes que posee la institución y afecta a todo dentro de ella, incluso el comportamiento de los colaboradores que son parte de ella. En resumen, los hábitos organizativos en la esfera educativa suponen un segmento intangible y relevante de la institución que engloba un ramillete de valores y costumbres que hacen posible la consecución de sus metas, además de reconocerla y diferenciarla respecto a otras.

En la presente investigación, se asumió el concepto realizado por Marín (2020), dado que su propuesta es más completa y está direccionada al campo educativo.

**2.2.1.2. Dimensiones de la variable cultura organizacional educativa.** Los aspectos que se tomaron en cuenta para esta variable son los siguientes:

- ***Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito.*** En la concepción de Rujas (2022), el hecho de reconocer los esfuerzos repercute en el valor que se les asigna a las personas dentro de la organización y este es muy dispar. Por ejemplo, un trabajador que realiza un esfuerzo físico significativo en el área de limpieza, desplazando mobiliario o pintando, no es reconocido ni recompensado igual que otros puestos con responsabilidades de oficina o jerárquicos. Este ejemplo puede extrapolarse al campo educativo, donde los docentes de aula no ven reconocido su esfuerzo. Se elogia, no a quienes se esfuerzan, sino a quienes demuestran facilidad; no tanto a quien cumple sino a quien sobresale. Quienes se esfuerzan mucho, pero no alcanzan los objetivos, pueden recibir un premio pequeño por su esfuerzo, pero no serán considerados sobresalientes. En resumen, reconocer solo los resultados repercute en el valor que se le da a una persona ,

incluso llegando a afectar su propia estima. Poner en estima su esfuerzo, al margen de los resultados, brinda resultados positivos.

- ***Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.*** La fiabilidad de cada integrante de la esfera direccional es fundamental, a efectos de que los integrantes del organismo tengan confianza en sus indicaciones. Esta credibilidad se logra a través de la coherencia en el comportamiento diario y el carácter transparente al momento de adoptar medidas. Tanto la credibilidad como la confianza son elementos esenciales cuando se busca conseguir el logro de las metas organizacionales, además, son clave al momento de atraer y retener talentos (Bolaños, 2021).

- ***Liderazgo en la gestión directiva.*** La virtud de liderar de manera efectiva por parte del encargado de la dirección se refleja en la creación de propósitos y proyecciones que se comparten con el personal de docencia. Esto puede facilitar el planeamiento, coordinaciones y evaluaciones de la labor educadora y la programación curricular, lo que, a su vez, puede fomentar la mejora e implicación participativa en la formación de los profesores respecto a sus aptitudes profesionales (López et al, 2019).

- ***Comunicación y equidad organizacional.*** Este recurso comunicativo supone una herramienta estratégica de gestión que desempeña un rol primordial en los mecanismos para motivar a los colaboradores y en la conexión de todos los miembros de la organización (Papic, 2019).

### **2.2.1.3. Teorías de la variable cultura organizacional educativa**

- ***Liderazgo positivo.*** En este liderazgo, el directivo estimula a los miembros de la organización a abordar las tareas desde diferentes ópticas y les hace comprender la razón de ser y metas de la institución, de esta manera las personas desarrollan al máximo toda su capacidad; realizan sus actividades motivados obteniendo beneficios generales y colectivos. Además, un líder positivo es un ejemplo y modelo para los demás, lo que no implica envidia y dependencia, sino inspiración (Altamirano y Ríos, 2022). Este liderazgo positivo cambia a las organizaciones y les brinda beneficios, como unir lo gerencial y lo emocional, además de generar escenarios que faciliten la adopción de medidas estratégicas asertivas en beneficio de la comodidad de todos los colaboradores (Sánchez et al., 2021).

- **Comunicación asertiva.** Las habilidades de comunicarse asertivamente se definen como esa competencia para expresar de manera oportuna pensamientos, sentimientos, emociones y percepciones, enriqueciendo la autoestima y fomentando la autoconfianza para manifestar acuerdo o desacuerdo e incluso solicitar un cambio en el comportamiento. Practicar la comunicación asertiva conlleva a la disminución del estrés generado por las diferencias de opiniones, promoviendo relaciones saludables en el entorno educativo y social. A través de esta práctica, se mejora la resolución de conflictos, se mantiene la calma en situaciones problemáticas y se evita la mezcla de relaciones personales y profesionales. Además, se fortalece la autoestima al fomentar el respeto propio y hacia los demás, lo que lleva a una mejora en las habilidades sociales, al expresar de manera adecuada emociones, sentimientos e ideas (Bohórquez et al., 2023).

- **Pensamiento sistémico organizacional.** Pensar en términos sistémicos y organizacionales implica considerar la interacción entre el todo y las partes, utilizando el enfoque de análisis y síntesis. Esta relación recursiva implica una complementariedad entre el individuo y la organización, donde ambas partes se influyen mutuamente. Desde esta perspectiva, se considera que una entidad funciona como un esquema estructural relacional, en el cual todos los individuos que la integran tienden a interactuar entre sí, generando retroalimentación y afectando el funcionamiento de la institución en su totalidad. Esta dinámica de interacción constante entre individuos y la organización en su conjunto es fundamental para comprender cómo se desarrollan las dinámicas internas y la cultura organizacional (Yopan, Palmera, & Santos, 2020).

- **Aprendizaje organizacional.** La transformación digital supone un procedimiento de naturaleza revolucionaria que facilita a las compañías gozar de mayor inteligencia e innovación. Hace referencia a las capacidades de aprendizaje dentro de una compañía, con el rasgo característico fundamental de que los elementos de carácter individual, grupal y organizacional se hallen interconectados. Es importante tener en cuenta que en una compañía hay presencia de un conjunto de valores, normativas, programaciones, estatutos, alcances prácticos, costumbres, etc., cuya manifestación se traduce en conductas, representando un marco referencial dirigido a aquellos miembros de reciente ingreso. Asimismo, aprender a nivel de organización supone un procedimiento primordial cuando se busca crecer y desarrollarse a nivel organizacional. Consiste en la construcción de nuevo conocimiento y en la formación de destrezas en los trabajadores

de la compañía. En tanto la compañía adquiere experiencia, es crucial fomentar el progreso permanente de capacidades en el personal de labores. Durante esta etapa de progresión, es importante crear una base de conocimiento sólida, que abarque todos los temas relevantes para mejorar la capacidad operativa de la entidad. Por otro lado, los aprendizajes organizacionales pueden definirse como los procedimientos para adquirir, gestionar y capacitar el conocimiento dentro de una entidad, tanto con sus colaboradores como en sí misma. La investigación y gestión de los conocimientos en el personal, supone un conjunto de obligaciones compartidas de la compañía y el colaborador. Visto desde el enfoque interno, los aprendizajes organizacionales se refieren al manejo de la compañía que promueve la capacidad de adaptación del personal ante las costumbres y las responsabilidades específicas de la organización. Este proceso debería estar en sintonía con las metas organizacionales. Los procesos de aprendizaje organizacional se basan en identificar las necesidades de formación en el puesto de labores, a fin de brindar los saberes, destrezas, técnicas y herramientas necesarias para lograr un desempeño óptimo. En otras investigaciones, se ha demostrado que los procedimientos organizacionales de adquisición de conocimientos son efectivos en cuanto a la capacidad de adaptarse a diversos contextos y obligaciones de carácter externo, especialmente cuando se requiere de un alto nivel de conocimiento e información para la compañía. Tal tipo de aprendizajes se consideran generalizados dentro de la organización (Rivera, 2019).

- ***Satisfacción laboral.*** La satisfacción es un estado que se logra cuando las necesidades del individuo han sido satisfechas. En el contexto laboral, mediante estrategias implementadas por las organizaciones que valoran la dimensión psicológica y social del talento de su personal, es posible conseguir este estado. La satisfacción en el trabajo puede estar influenciada por diversos factores, como las características individuales, el tipo de trabajo, la carga laboral e incluso el colectivo social (Cordero y Beltrán, 2022).

- ***Competencias emocionales.*** Las competencias emocionales se refieren a la capacidad de las personas para identificar, gestionar y utilizar sus emociones de manera efectiva en diferentes situaciones. Las competencias emocionales abarcan aspectos como la conciencia emocional, regulación emocional, la autonomía, la competencia social y habilidades para la vida. En el ámbito laboral, estas competencias permiten establecer relaciones saludables, trabajar colaborativamente y lograr los objetivos del equipo,

contribuyendo a un desempeño óptimo por parte del personal. Por otro lado, la cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias y actividades dentro de cualquier organización. Las competencias emocionales favorecen la formación de una cultura organizacional sólida; debido a que el manejo adecuado de las emociones promueve un ambiente de armonía y respeto, una comunicación efectiva y un entorno cooperativo. Por lo tanto, la presencia de las competencias emocionales y su desarrollo en los integrantes de una organización fortalece su cultura, mejora la dinámica laboral y facilita la consecución de metas (Gonzales, 2023).

**2.2.1.4. Cultura organizacional.** La cultura organizacional hace referencia al entorno en el cual se desenvuelven los integrantes de una organización. La cultura es un concepto no visible y abstracto, la cual influye en lo que ocurre en la empresa, además es un factor de una dinámica constante de cambio. La cultura organizacional se podría comprender como la forma de pensar, sentir y actuar de un grupo determinado (Cárdenas y Durán, 2023).

Por otra parte, Giraldo et al. (2024) señalan que la cultura organizacional se vincula con elementos como el clima o la comunicación organizacional, así como con el modelo mental preexistente, resaltando la cultura y modelo mental organizacional como determinantes de las formas de interacción de los distintos agentes de una organización. La cultura organizacional es la esencia y personalidad de la empresa, la cual está íntimamente vinculada con los modelos mentales organizacionales.

**2.2.1.5. Identidad organizacional.** La identidad organizacional surge de un proceso donde los individuos desarrollan identidades determinadas en los espacios organizacionales y se comparan entre los miembros de la organización y con otras organizaciones (Arreola y Canizales, 2024).

La identidad es la representación misma de la institución, incluye aquello que es su esencia interna y que la diferencia de las demás. El desarrollo de esta identidad es fundamental, pues mediante esta se permite que todos los integrantes de la organización establezcan un compromiso con el logro de los objetivos institucionales. En este sentido, el fomento de la identidad organizacional se da mediante una proyección positiva de esta

misma y mediante mecanismos que fortalezcan las interacciones de los que laboran en la institución (Chacaltana, Flore, & Gómez, 2021).

**2.2.1.6. Relaciones interpersonales.** Arias et al. (2018) señalan que las relaciones interpersonales son aquellos vínculos directos que se van estableciendo entre las personas y que pueden con ellos expresar su forma de pensar y sentir. Este concepto se relaciona con la cultura organizacional y, en general, con el clima institucional, pues los vínculos interpersonales tienen que ver con las relaciones humanas de la organización y con puntos comunes como el bienestar de sus integrantes, la autonomía, participación, cooperación, el diálogo, liderazgo, la integración y el apoyo mutuo.

**2.2.1.7. Elementos de la cultura organizacional.** Mena (2019) señala que el desarrollo integrado de las organizaciones requiere de la aplicación de diferentes elementos que benefician un idóneo entorno laboral, destacando lo siguiente:

**Comportamientos.** Son los procederes de las personas en sus relaciones rutinarias. Son los procesos interactivos dentro de la organización y se complementa con la forma en que se transmite información, el lenguaje utilizado, las manifestaciones y las expresiones, el respeto, etc.

**Normas.** Acuerdos y reglas que regulan diferentes procedimientos y formas de actuar en la organización, las cuales deben ser respetadas.

**Filosofía.** Desde la perspectiva organizacional, hace referencia a las formas en que se constituyen, se dirigen y desarrollan las estrategias y políticas, siendo esto algo representativo de la organización.

**Clima.** Es el entorno interno de la organización. Este clima nace de las maneras en que los empleados interactúan entre sí y en cómo se relacionan con los públicos externos. La reputación organizacional depende en gran medida de su clima interno.

**Valores.** Los valores son cualidades de la cultura de las organizaciones, los cuales son organizados o asumidos de preferencia, porque son vistos como elementos indispensables dentro del desenvolvimiento de los integrantes de la organización.

### **2.2.1.8. Herramientas para fortalecer la cultura organizacional educativa**

Según Marín (2020), existen mecanismos que permiten que se mejore de forma constante la cultura organizacional en una institución educativa, estas son las siguientes:

***Habilidades gerenciales.*** Son un conjunto de mecanismos, capacidades y saberes que debe tener un líder para coordinar y orientar la fuerza de trabajo en la organización.

***Habilidades técnicas.*** Estas habilidades se encuentran conformadas por capacidades como la pericia y el conocimiento en áreas específicas, estas califican a un personal en determinado campo de trabajo. Estas aptitudes se desarrollan mediante el desenvolvimiento en el medio académico y también de forma empírica a través de las actividades prácticas y experiencias.

***Habilidades humanas.*** Son las aptitudes para gestionar las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo, las cuales son necesarias para guiar y estimular a otras personas sin menoscabo de su nivel, clase, condición, con el objetivo de alcanzar las metas organizacionales. Estas habilidades son necesarias de desarrollar pues permiten el establecimiento de relaciones positivas entre directivos y subordinados, lo que se puede interpretar como un espacio de trabajo agradable.

***Habilidades conceptuales o estratégicas.*** Se relacionan con la elaboración e interpretación de nuevos constructos, el desarrollo de mecanismos novedosos para abordar los conflictos que se den en los espacios de trabajo en momentos específicos.

### **2.2.2. Variable 2: Desarrollo profesional docente**

**2.2.2.1. Definición de variable desarrollo profesional docente.** La evolución, profesionalmente hablando, de los educadores implica un proceso continuo de aprendizaje y actualización constante de conocimientos, habilidades e innovación en el ámbito educativo. Esto incluye aplicar recursos estratégicos de naturaleza pedagógica efectivos y el mejoramiento de las capacidades educacionales para garantizar una enseñanza de calidad (Guizado, Menacho, & Salvatierra, 2019). La evolución de los educadores, a niveles profesionales, comprende el constante mejoramiento de las habilidades del profesorado para facilitar la aprehensión de conocimientos en el alumnado

mediante procedimientos para adquirir nuevos datos, destrezas, actitudes y creencias. Esta mejora se centra en la adopción de novedosos procesos metodológicos en el salón de clases, lo cual puede resultar en cambios significativos en las creencias y actitudes del profesorado (García, Quesada, Romero, & Abril, 2019). En resumen, la evolución de los educadores, a nivel profesional, supone el mejoramiento continuo de las capacidades del docente para una mejora en los procedimientos de adquisición de nuevos conocimientos, así como para impartirlos.

Para Peña (2020), el desarrollo profesional docente es un proceso continuo y permanente en el que los maestros no solo adquieren nuevos conocimientos, sino también reflexionan sobre sus prácticas pedagógicas. Este desarrollo implica la autoevaluación, la recepción de retroalimentación específica y la disposición a mejorar. Es decir, su objetivo es fortalecer sus habilidades, permitiendo que se adapten a las necesidades cambiantes del entorno educativo y las expectativas de los estudiantes. De igual forma, Valdés menciona que el desarrollo profesional docente es un proceso integral y continuo que busca mejorar las competencias pedagógicas y profesionales de los maestros a través de la formación, actualización y reflexión sobre sus propias prácticas. Este desarrollo se enfoca en capacitar a los docentes para enfrentar los desafíos educativos y mejorar su desempeño y mejorando la calidad de la educación brindada. Asimismo, el desarrollo profesional está asociado a las políticas educativas que promueven la formación continua y alinear el aprendizaje del maestro con las demandas de la sociedad (Valdés y Guerra, 2023).

El trabajo investigativo asume el concepto de García et al. (2019), quienes afirman que la evolución de los profesores, a niveles profesionales, es un aprendizaje constante de sus capacidades que repercutirá en una mejora de su desenvolvimiento en el aula y, en consecuencia, una forma mejor de adquirir nuevos conocimientos por parte del alumnado.

#### **2.2.2.2. Dimensiones de la variable desarrollo profesional docente.**

- *Técnico pedagógico.* La dimensión pedagógica del docente se refiere a su capacidad para liderar de manera efectiva la actividad en los salones de clase y para guiar

el mejoramiento de las destrezas individuales de cada estudiante a través del establecimiento y la evaluación de metas comunes (Rojas, 2022).

- **Personal-social.** Discutir el desarrollo docente implica examinar diversos aspectos tanto personales como sociales. Entre ellos, se encuentran la personalidad, el conocimiento, las creencias, las emociones, las acciones y los contextos en los que el profesor se desempeña. Estos factores son fundamentales para comprender la evolución profesional y personal de los educadores (Alfageme y Díaz, 2020).

- **Institucional.** A nivel institucional, es fundamental que todo docente tenga una clara comprensión de su orientación y propósito al desempeñar su labor educativa. El docente debe desempeñar un papel específico en consonancia con la consecución de objetivos, fines y proyecciones educativas determinadas por el Estado en el centro educativo; siguiendo las normas y directrices pertinentes. Los profesores deben asumir el reto de mejorar su habilidad competente como parte de su desarrollo en entornos profesionales y de los acuerdos compromisorios que se adquieren en el colectivo social, el estado, su institución educativa y la importancia trascendental de ser educadores (Guizado, Menacho, & Salvatierra, 2019).

### **2.2.2.3. Teorías de la variable desarrollo profesional docente.**

**Teoría de la autodeterminación.** Este enfoque teórico hace énfasis en la relevancia de la satisfacción de requerimientos de corte psicológico, básicos para mejorar la motivación. Según esta teoría, el crecimiento personal se logra por medio de la cobertura de requerimientos de autonomía, competencias y relaciones, las cuales se consideran universales e inherentes a todos los individuos. La autonomía hace referencia a las capacidades de una persona para ejercer su propia voluntad y experimentar un sentido de control sobre sus decisiones. Por otro lado, el carácter necesario de la competencia va referido a los deseos de un individuo de ser efectivo e influyente en su entorno, permitiéndole afrontar desafíos de manera exitosa. Satisfacer estas necesidades proporciona una sensación de seguridad y estabilidad en la cotidianidad de los individuos. El requerimiento de relación va referido a los deseos naturales de los humanos de establecer vínculos con los demás, sentirse parte de un grupo y recibir apoyo y afecto. Esta necesidad también se refleja en la importancia de generar un espacio laboral que

fomente la formación personal de los individuos. La teoría de la autodeterminación ha demostrado ser útil en diversos ámbitos, como la medicina, empresas, crianza y trabajo, para fomentar el bienestar y la realización personal. En el ámbito educativo, el enfoque teórico autodeterminativo ha sido empleado, principalmente, para crear ambientes de aprendizaje que se centran en satisfacer las necesidades psicológicas de los alumnos, lo que promueve una motivación autónoma y mejora el rendimiento de los estudiantes. No obstante, es crucial aplicar esta teoría en los diseños y puestas en marcha de cursos de formación profesional, para motivar a los docentes a aplicar sus aprendizajes en nuevos contextos (Jaramillo, 2021).

***Autorrealización.*** El ser humano, impulsado por su naturaleza inherente, busca de manera constante acciones y funciones que sean prácticas y satisfactorias. Para alcanzar sus metas propuestas, es crucial tener en cuenta las competencias adquiridas a lo largo del tiempo y trabajar en el logro de metas personales específicas. La autorrealización se destaca entre los requerimientos de mayor importancia de los seres humanos, ya que cada individuo busca experimentar un sentido de realización y progreso continuo a lo largo de su vida. Este concepto de autorrealización se considera un estado de conciencia relevante, tanto en el ámbito clínico como en el organizacional. En el caso de los docentes, la autorrealización va más allá de satisfacer necesidades básicas, toda vez que abarca la convergencia de conocimientos junto con el contexto educacional experiencial. En este sentido, la autorrealización representa la culminación de las necesidades humanas tal como lo planteó Maslow. En resumen, las necesidades de cada individuo se jerarquizan según su importancia y sus intereses personales en esta escala. Por otro lado, la autorrealización del docente se alcanza a través de procesos fisiológicos, emocionales, cognitivos, y conductuales, que son tanto personales como familiares y sociales en el ámbito laboral. La autorrealización implica lograr metas y objetivos personales que generan un sentimiento de orgullo y satisfacción en el individuo. Autorrealizarse supone un requerimiento intrínseco de la humanidad, cuya manifestación se da en ocasiones en que las personas alcanzan los niveles máximos de sus potencialidades. De esta forma, es fundamental que los profesores se enfoquen en el logro de un aprendizaje, habilidades y competencias de relevancia, para que así se logre encaminar el desarrollo íntegro de los estudiantes a su cargo. Al hacerlo, los educadores

experimentarán una satisfacción personal al ver el progreso y éxito de sus alumnos, lo que a su vez contribuirá a su propio crecimiento y realización personal. La autorrealización en el ámbito educativo hace referencia a las capacidades de un individuo para crecer personalmente y alcanzar sus metas personales y profesionales previamente establecidas. Se considera que una persona está autorrealizada cuando logra cumplir con éxito sus aspiraciones y se siente orgullosa y satisfecha de sus logros (Martinez, Villalobos, & Machado, 2020).

***Aprendizaje situado.*** El aprendizaje situado es un enfoque pedagógico que propone que el aprendizaje es más efectivo cuando ocurre en el contexto en el que será aplicado. En el caso de los docentes, significa que deben aprender dentro de su propio entorno educativo, enfrentando situaciones reales y cotidianas que les permitan aplicar y reflexionar sobre su conocimiento. Este enfoque permite generar cambios profundos y sostenibles en la práctica docente, debido a que conecta la teoría con la experiencia directa en el aula (Peña, 2020). Valdés y Guerra coinciden en que el aprendizaje situado es un enfoque pedagógico que guarda relación con el contexto sociocultural de la escuela. Este enfoque sostiene que el aprendizaje es más efectivo cuando ocurre en un contexto específico donde las habilidades adquiridas son aplicables, por medio del aprendizaje situado los docentes mejoran sus habilidades en entornos reales y retos cotidianos en las aulas.

***Vocación docente.*** La vocación de enseñanza es un elemento crucial en cuanto al desenvolvimiento de los profesores, puesto que influye de manera significativa en el desenvolvimiento de los educandos en cuestiones académicas y sirviendo como indicador de la calidad educativa de una nación (Torres, 2021). Según Mimbela et al. (2022), la docencia, como vocación, implica contribuir al desarrollo de los alumnos y está estrechamente vinculada con la labor de los docentes para garantizar un correcto funcionamiento educativo que promueva el bienestar y crecimiento de los educandos.

***Teorías motivacionales.*** Las teorías motivacionales se centran en cómo las necesidades humanas impulsan el comportamiento. Dentro de estas teorías, resaltan la de Maslow, Herzberg, McClelland y Pérez López, que evalúan desde diferentes ópticas la motivación en lo laboral. La teoría de Maslow es la más conocida y propone una jerarquía

de necesidades que parten desde lo básico como la supervivencia y la seguridad hasta la autorrealización, para llegar a las más elevadas, primero debe satisfacerse las necesidades de niveles inferiores. En el contexto docente, esto significa que los maestros necesitan tener seguridad laboral antes de centrarse en su pleno desarrollo profesional y contribuir en la mejor de los procesos educativos. Por su parte, la teoría de Herzberg hace la distinción entre factores de higiene y motivacionales. Los primeros como las condiciones laborales y salario, si bien no motivan directamente, su ausencia puede generar insatisfacción. Los factores motivacionales como el reconocimiento y el crecimiento profesional son los que realmente impulsan a la satisfacción y motivación del profesor. Esta teoría resalta que, aunque las condiciones externas son importantes, lo que realmente impulsa al desarrollo profesional docentes son factores intrínsecos como las oportunidades de crecimiento. McClelland se enfoca en tres necesidades: logro, afiliación y poder. Los maestros con elevada necesidad de logro buscarán continuamente mejorar su práctica profesional y alcanzar metas educativas desafiantes, los que poseen una alta afiliación valoran las relaciones interpersonales dentro de la escuela y los que tienen elevada necesidad de poder buscarán influir de manera positiva en estudiantes y compañeros. Cada necesidad influye en la forma en que los docentes se desarrollan profesionalmente, acorde a sus inclinaciones. Finalmente, la teoría de Pérez López añade que las personas no solo actúan por recompensas internas o externas, sino también por el impacto que sus acciones tienen en los demás. En el caso de los maestros, esto se refleja en el deseo de contribuir al desarrollo de sus estudiantes, lo que al mismo tiempo alimenta su compromiso con su desarrollo profesional. En resumen, todas estas teorías coinciden que la motivación de los docentes fomenta su crecimiento y desarrollo profesional (Ríos y Urdiales, 2024).

***Motivación intrínseca.*** La motivación intrínseca surge de las necesidades, cogniciones y emociones de la persona; se basa en el deseo interno de hacer algo por el simple placer de hacerlo. Impulsa a las personas a satisfacer deseos no materiales sin necesidad de incentivos externos. En el caso de los docentes, los principales factores de motivación suelen estar alineados con esta motivación intrínseca, destacando la vocación como uno de los principales impulsos (Geraldo, Soria, Rosello, & Buendía, 2021). La alegría, el entusiasmo y la pasión son elementos intrínsecos que motivan a los docentes a

desempeñarse con vocación y servicio, impulsándolos a alcanzar sus objetivos y experimentar una sensación de autorrealización. Esta influencia positiva no solo beneficia a los docentes internamente, sino que también se refleja en el impacto que pueden tener en sus estudiantes (Rivera y Gonzáles, 2024). En conclusión, la motivación interna hace alusión a los pensamientos y necesidades del individuo que le impulsan a realizar actividades sin buscar una recompensa material y es este tipo de motivación la más cercana a los maestros.

***Motivación extrínseca.*** La motivación externa se refiere a la influencia de estímulos externos en el comportamiento de un individuo. Estos estímulos pueden ser de naturaleza social, ambiental o cultural y tienen el potencial de guiar las acciones de una persona en función de las consecuencias que puedan generar (Geraldo, Soria, Rosello, & Buendía, 2021).

**2.2.2.4. Formación continua y desarrollo profesional docente.** La formación continua está relacionada con el desarrollo profesional y permite que los maestros se mantengan actualizados y alineados con las nuevas tendencias educativas y tecnológicas. Esta formación debe ser constante y adaptativa, promoviendo el trabajo colaborativo y la reflexión crítica sobre las prácticas educativas (Peña, 2020). Cano y Ordoñez (2021) añaden que la formación continua es necesaria para que los docentes trabajen acorde a las nuevas metodologías y tecnologías, también resalta que aunque formación continua y desarrollo profesional se encuentren relacionados son dos conceptos distintos. El desarrollo profesional es un proceso amplio que no solo abarca la formación continua, también engloba la reflexión crítica y la mejora de las habilidades docentes, aunque ambos son necesarios para mejorar la calidad educativa.

### **2.2.3. *Relación entre variable cultura organizacional y desarrollo profesional docente***

Los hábitos organizacionales ejercen una fuerte influencia en la calidad del desempeño docente, al reflejar los valores y principios de la institución hacia los demás miembros. En este sentido, la mejora continua se posiciona como el valor clave para lograr un rendimiento docente excelentemente. Es fundamental establecer un proceso continuo de retroalimentación crítica, reflexiva y colaborativa para favorecer este

desarrollo. El rendimiento de los profesores es algo básico cuando se busca brindar garantías respecto a las cualidades de la educación en las instituciones, ya que está relacionado con la cultura organizacional imperante. Esta cultura influye en la conducta, sistema de valores y enfoque de los problemas pedagógicos de los maestros (Chávez et al., 2023).

Para que una institución educativa logre ser exitosa en la creación de personas con capacidad creativa, reflexiva y crítica, es fundamental fortalecer los lineamientos del manejo de la fuerza laboral, tomando en consideración las destrezas individuales y la diversidad cultural del personal. Esto garantizará la eficiencia y el carácter eficaz en el progreso de los talentos humanos y, en última instancia, en la consecución de propósitos educativos a nivel de organización. Por supuesto, los elementos que hacen parte de los hábitos organizacionales pueden influir en el mejoramiento de las competencias de los educadores y, en consecuencia, en su desempeño profesional. Al establecer y desarrollar instituciones educativas, también se fortalecen y desarrollan los miembros que las integran, tanto el personal administrativo como el docente. Esto se debe a que se crea un sentido de pertenencia a un mismo grupo cultural, lo que favorece la interconexión, la facilidad comunicativa y la implicación participativa entre individuos. Además, la formación continua es fundamental para el mejoramiento de las cualidades de las tareas y el desenvolvimiento de todo trabajador. En el ámbito de la docencia, la labor formativa es un proceso constante que deja una marca duradera en el maestro (Andrade y Ureta, 2021).

La cultura organizacional en una escuela se refleja en sus valores, normas, visión y misión, los cuales son fundamentales para lograr los objetivos institucionales. Unos hábitos organizacionales adecuados logran efectos positivos en cuanto a las motivaciones del docente para trabajar, ya que promueve su interés por la formación continua y la mejora de su desempeño (Rofifah, Sirojuddin, Ma`arifM., & M., 2021).

En algunas instituciones educativas, incluso en entornos educacionales superiores, se observa la ausencia de programas adecuados de labor formativa y progresos profesionales para los docentes. Este fenómeno se atribuye a la influencia de factores externos, a la cultura predominante centrada en aspectos comerciales y a la falta de

coherencia en la cultura organizacional. A pesar de que los estudiantes pueden experimentar un alto sentido de identificación y orgullo con la institución, los docentes pueden percibir la carencia de oportunidades para mejorar profesionalmente y desarrollar sus habilidades en los procedimientos orientados a la impartición y aprehensión de nuevos saberes (Escudero et al., 2023).

La cultura organizacional debe ser revisada, reestructurada e innovada a fin de potenciar el perfeccionamiento de competencias, destrezas y talentos de los profesores, promoviendo un ambiente colaborativo y competitivo. Esto permitirá un buen posicionamiento de la entidad, el mejoramiento de la forma en que es percibida a nivel corporativo y el fortalecimiento de su nivel productivo, alineándose también con los objetivos individuales de los profesionales (Céspedes, et al., 2023).

Es fundamental reconocer la importancia del liderazgo y los hábitos organizacionales en la motivación, satisfacción, progreso y desenvolvimiento de los educadores. Para lograr esto, es necesario fomentar la presencia de líderes efectivos y promover culturas organizacionales que faciliten la consecución de las metas planteadas a nivel institucional, teniendo en cuenta la importancia de brindar apoyo y oportunidades de capacitación a los colaboradores (Pedraja et al., 2020).

Para lograr una mejora en una organización educativa, es fundamental contar con un liderazgo y una cultura que estén en sintonía con las necesidades pedagógicas. Además, es importante apostar por un liderazgo distribuido y por el progreso de los profesores en sus ámbitos y capacidades profesionales. La implicación participativa activa del grupo educativo y de los profesores es esencial para fomentar estos aspectos fundamentales (Coronado et al., 2022).

## **2.3 Conceptos claves**

### ***2.3.1. Cultura organizacional***

Las costumbres organizacionales de una compañía determinan su funcionamiento, reflejándose en los planeamientos estratégicos, estructurales y sistemáticos de la misma. Suponen la base no visible que guía la orientación organizacional y dirige las acciones de

la compañía. Las costumbres organizacionales son fundamentales en el progreso de la compañía, toda vez que facilitan la apropiación de los procesos organizacionales y el progreso de la institución. La evolución de los hábitos organizacionales hace posible que cada miembro de una compañía adopte comportamientos específicos y reafirme otros. Unas costumbres organizacionales con apertura y tolerancia permiten a los integrantes tener una identificación en tanto elementos con participación y propósitos. Los valores, creencias y manifestaciones son los elementos principales que caracterizan a una cultura organizacional (Ulloa, 2019).

### ***2.3.2. Clima organizacional***

Los ambientes organizacionales en los centros de educación son fundamentales para fomentar un entorno de trabajo eficiente y competitivo. Este clima propicia el entorno colaborativo, el respeto colectivo, la confidencialidad y el empoderamiento de cada integrante y agrupamiento al interior de la compañía. Tales condiciones son claves para promover la innovación y transformación continua en los centros de educación, lo que, a su vez, contribuye al mejoramiento educativo, científico, tecnológico, social, histórico y económico de la sociedad. Las percepciones en una organización son fundamentales, ya que tienen influencia respecto al modo en que las personas interpretan la realidad y se comportan. Estas percepciones influyen en aspectos clave como la motivación laboral y el desenvolvimiento en las labores de los integrantes de la organización. En consecuencia, es importante tener en cuenta cómo estas percepciones pueden afectar el impacto de la organización (Burgos, 2022).

### ***2.3.3. Organización educativa***

Una organización educativa es un entorno dedicado a la educación y formación de los individuos a través de procedimientos orientados a adquirir nuevos conocimientos y el hecho de impartirlos. La enseñanza, en estas organizaciones, se realiza de forma programada y sistemática, adaptándose a los requerimientos específicos del alumnado y persiguiendo constantemente mejorar las cualidades educativas. Las universidades, como entidades del ámbito educacional, se enfrentan a desafíos complejos debido a las

demandas del contexto social en el que operan. Además, interactúan con otras instituciones educativas (Guevara et al., 2021).

#### **2.3.4. Formación docente**

El progreso continuo en cuestiones profesionales supone una serie de eventos que tienen lugar a lo largo del tiempo y que contribuye a la construcción de nuevas teorías y prácticas pedagógicas. En este sentido, los profesores son considerados como aprendices activos, involucrados en las diferentes actividades respecto a la enseñanza, evaluación, observaciones y reflexiones en torno a sus prácticas como educadores. La formación se concibe como una colaboración entre profesores, directivos y miembros de la comunidad en un entorno escolar específico, en estrecha relación con las actividades diarias de la escuela. Se trata de un proceso de construcción de cultura, no simplemente de capacitación docente (Barolli y Guridi, 2021). La formación de los profesores es primordial en los procesos de educación y su calidad está determinada por las políticas de cada país y el grado en que son reconocidos tales profesionales. Es imprescindible que los educadores posean una formación sólida que les posibilite mejorar su práctica educativa y desarrollarse profesionalmente. El conjunto de saberes y competencias que los educadores adquieren suponen los resultados de su etapa formativa como profesionales y de sus experiencias personales, tanto dentro como fuera del ámbito escolar, así como en actividades que se ejercen a diario dentro de sus jornadas como educadores y en su tiempo libre (Rivera y Alfageme, 2019).

#### **2.3.5. Trabajo en equipo**

El concepto de equipo está referido al carácter cohesivo, unido y transformacional de una entidad, unión y transformación de una organización. Se trata de un grupo de individuos que trabajan en conjunto y se necesitan mutuamente para lograr sus objetivos con la mayor calidad posible (Ayovi, 2019).

#### **2.3.6. Liderazgo directivo educativo**

Un líder directivo es aquel que posee la capacidad de impartir órdenes eficazmente. En los entornos de la educación, la tarea del encargado de la dirección se

enfoca principalmente en la gestión del centro de educación y el dominio del currículo educativo. Las capacidades directivas de los directores desempeñan una función básica en el mejoramiento de las cualidades educativas y poseen una influencia significativa en el progreso de la institución y en los procesos de adquisición de nuevos conocimientos de los educandos. Ejercer el liderazgo como director de escuelas representa un desafío significativo. Esta labor implica asumir la responsabilidad de transformar los centros educativos en organizaciones eficientes y dinámicas, capaces de conseguir el logro de metas predeterminadas según los estándares de calidad y exigencias del sistema educativo en su conjunto (Maya et al., 2019).

### **2.3.7. *Desempeño docente***

La valoración del desenvolvimiento de los educadores es fundamental para garantizar un cumplimiento adecuado de las responsabilidades que conlleva la enseñanza. Esta evaluación se basa en elementos asociados tanto al profesor como a los estudiantes y su entorno. Su objetivo principal se centra en el mejoramiento de las cualidades de carácter educativo y el incremento en los niveles de profesionalismo en las labores de los educadores. En consecuencia, es sumamente relevante tomar en consideración los rasgos característicos y funciones específicas que la evaluación debe cumplir para lograr estos objetivos. Además, algunos estudios señalan que el procedimiento de dinamismo de las destrezas de tipo profesional de cada educador, además de su carácter dispuesto y responsable para con la sociedad, son fundamentales para establecer vínculos significativos durante el proceso formativo del alumnado. Asimismo, participar en la gestión educativa y fortalecer los hábitos democráticos dentro de la institución son acciones clave para fomentar en el alumnado aprendizajes significativos, así como el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para su desenvolvimiento cotidiano (Estrada y Mamani, 2020).

### **2.3.8. *Capacitación***

La formación y la evolución de los colaboradores suponen factores primordiales dentro de una cultura organizacional sólida. Estas iniciativas permiten que los colaboradores adquieran las destrezas y saberes requeridos a fin de que se puedan

desenvolver eficazmente en la empresa, lo que, a su vez, contribuye positivamente al ambiente laboral. Al invertir en capacitación, se fomenta que el grupo de trabajadores se sienta valorado y parte integral de la institución. Además, las capacitaciones tienen un impacto directo en la mejora de las competencias y el compromiso de los empleados con sus responsabilidades laborales (Obando, 2020).

### ***2.3.9. Salario emocional***

El salario emocional es un concepto que alude a una compensación más allá de lo material o económico, que busca el bienestar y la fidelidad de un miembro de una organización. Según varios autores, abarca desde el reconocimiento, la responsabilidad social, la relación con los líderes, hasta las oportunidades de desarrollo y balance vida-trabajo. Esto mejora el bienestar y el grado en que un individuo se siente satisfecho laboralmente, promoviendo un entorno de trabajo positivo y colaborativo. El salario emocional busca satisfacer las necesidades de estima y autorrealización, siendo una fuente de satisfacción para las personas y contribuyendo a la conciliación laboral. Esta satisfacción laboral influye en la percepción que un profesional o trabajador puede tener de su centro de labores. Por tanto, es posible que oportunidades de desarrollo, equilibrio entre vida personal y laboral, cultura laboral y beneficios psicológicos que constituyen el salario emocional, afecten a la cultura organizacional (Cordero y Beltrán, 2022)

## **Capítulo III**

### **Marco Metodológico**

#### **3.1 Tipo y nivel de investigación**

##### ***3.1.1 Tipo de investigación***

El estudio fue cuantitativo y básico. Hernández y Mendoza (2018) mencionan que una investigación cuantitativa se caracteriza por ser objetiva, buscando medir y cuantificar las variables, así como usando métodos estadísticos para el análisis de los resultados. Por su parte, Calle (2023) menciona que un estudio cuantitativo se adhiere a una manera de ver la realidad como algo concreto y objetivo. Además, sus descubrimientos pueden ser repetibles y transferibles a otras situaciones y realidades. Según Acosta (2023), el enfoque cuantitativo emplea la lógica empírico-deductiva y procedimientos rigurosos para llegar a resultados que sean generalizables.

Asimismo, una investigación de tipo básica se caracteriza por generar un saber teórico sobre cómo se comportan las variables, sin una aplicación práctica (Hernández y Mendoza, 2018). También conocida como pura o fundamental, la investigación básica tiene como fin principal comprender los fenómenos sociales o naturales, sin centrarse en resolver problemas específicos (Vizcaíno et al., 2023). De esta manera, amplía los límites del conocimiento mediante la búsqueda y formulación de principios (Acosta et al., 2021).

Además, la investigación se desarrolló sin intervención y con medición retrospectiva. Es decir, el investigador observa los fenómenos sin influir (Bonet et al., 2023, p. 281) Lo que indica que se desea conocer a las variables evaluadas en su entorno natural (Arias y Covinos, 2021). Por otro lado, una medición retrospectiva implica “investigar sobre hechos que ya han ocurrido” (Corona y Fonseca, 2021, p. 340). Por ello los resultados son visibles en el presente (Torales y Barrios, 2023).

### **3.1.2 Nivel de investigación**

El estudio tuvo un nivel correlacional. Este tipo de estudio busca “analizar la relación entre dos o más variables, sin establecer causas y efectos” (Hernández y Mendoza, p.176). Para Arias y Covinos (2021), en las investigaciones correlacionales no se presentan variables dependientes e independientes, solamente se relacionan las variables, sin existir prevalencia de alguna. Además, Vizcaino et al. (2023) indican que, en estos estudios, se busca hallar el coeficiente de correlación, que es una herramienta estadística. Este coeficiente mide la fuerza y dirección de la relación entre dos variables. Puede variar de -1 (asociación negativa perfecta) a 1 (asociación positiva perfecta), con 0 indicando ausencia de correlación. Es importante destacar que el término relacional se refiere a la conexión entre variables y no debe confundirse con el coeficiente de correlación (Cabrera, 2023).

### **3.1.3 Diseño de investigación**

El estudio fue no experimental, transversal y correlacional. Para Hernández y Mendoza (2018), “en una investigación no experimental no se manipula deliberadamente ninguna variable” (p.176), así como al ser correlacional, se busca determinar el grado de asociación entre las variables. Arias y Covinos (2021) coinciden en que, en los diseños no experimentales, no existen estímulos o condiciones experimentales para las variables analizadas, sin alteración.

Respecto al carácter transversal, Cabrera (2023) precisa que, en este diseño, “el levantamiento de la información se realiza por una sola ocasión” (p. 44).



Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel y rangos de dimensiones	
		Liderazgo en la gestión directiva	Ambiente favorable al desempeño (AFAD)	1,2,3,4	Ordinal	Débil <=10 Regular 11 - 14 Fuerte 15-20	
			Superación y compromiso con la tarea educativa	34,35,36		Débil <=5 Regular 6 - 10	
			Liderazgo en la gestión educativa	53,54,55,56,57,58,59,60,61,62		1 = Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Débil <=19 Regular 20 - 34 Fuerte 35-50
			Aceptación del error como factor de unidad	9,10,11,12		Débil <=10 Regular 11 - 14 Fuerte 15-20	
		Comunicación y equidad organizacional	Comunicación e integración del personal	13,14	Ordinal	1 = Totalmente en desacuerdo	Débil <=4 Regular 5 - 7 Fuerte 8-10
			Comunicación y evolución histórica de la Escuela	15,16		2=En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débil <=4 Regular 5 - 7 Fuerte 8-10
			Reconocimiento y equidad en la recompensa	50,51,52		4=De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Débil <=5 Regular 6 - 10 Fuerte 11-15

*Operacionalización de la variable desarrollo profesional docente*

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rangos de dimensiones
<b>Desarrollo profesional docente</b>  Bajo 30-50 Regular 51-70 Elevado 71-90	<b>a) Conceptual</b> Es el proceso continuo bajo el cual el docente sigue adquiriendo los conocimientos y competencias necesarias para el ejercicio diario de su labor (Rivera y Alfageme, 2019).  <b>b) Operacional</b> Para evaluar el desarrollo profesional docente, se trabajará con tres dimensiones sustentadas por Porras (2020): técnico pedagógico, personal-social e institucional	Técnico pedagógico	Recursos	1,2,3,4	Ordinal 1 = Nunca 2= A veces 3 = Siempre	Bajo <=6 Regular 7 - 9 Elevado 10-12
			Didáctica	5,6		Bajo <=2 Regular 3-4 Elevado 5-6
			Planificación curricular	7,8		Bajo <=2 Regular 3-4 Elevado 5-6
			Autonomía	9,10,11,12		Bajo <=6 Regular 7 - 9 Elevado 10-12
		Personal-social	Autocrítica	13,14,15	Ordinal 1 = Nunca 2= A veces 3 = Siempre	Bajo <=4 Regular 5-6 Elevado 7-9
			Satisfacción	16,17		Bajo <=2 Regular 3-4 Elevado 5-6
			Seguridad	18,19,20		Bajo <=4 Regular 5-6 Elevado 7-9
		Institucional	Identidad	21,22,23,24,25	Ordinal 1 = Nunca 2= A veces 3 = Siempre	Bajo <=7 Regular 8-11 Elevado 12-15
			Trabajo en equipo	26,27,28,29,30		Bajo <=7 Regular 8-11 Elevado 12-15

### 3.3 Población y muestra

#### 3.3.1 Unidad de análisis

Se constituyó de profesores de los centros educativos públicos modalidad EBR, nivel secundario del distrito de la Joya.

#### 3.3.2 Población

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

<b>Población</b>		
<b>Instituciones educativas públicas</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
El Cruce	35	17 %
Carlos W Sutton	32	16 %
Glorioso Héroes del Cenepa	28	14 %
San Camilo A-5	29	14 %
San Camilo A-6	26	13 %
Ramal	20	10 %
La Cano	20	10 %
Gloria	15	7 %
<b>TOTAL</b>	<b>205</b>	<b>100 %</b>

La población estuvo constituida por 205 docentes nombrados y/o contratados del nivel secundaria, modalidad EBR, del distrito de La Joya, elegidos de acuerdo a lineamientos, según el siguiente detalle:

Criterios de inclusión:

- Profesores que desempeñan labores de enseñanza en los colegios secundarios.
- Docentes que pertenecen al sector público
- Docentes que desempeñan labores de enseñanza en colegios secundarios del distrito de La Joya

Criterios de exclusión:

- Profesores que no tengan el deseo de participación en la investigación.

### 3.3.3 *Muestra*

- **Tamaño de muestra.** En la presente investigación, la muestra fue establecida en función de criterios de inclusión y exclusión, habiéndose obtenido un total de 88.

- **Selección del conjunto muestral.** Para este estudio, se recurrió al muestreo de naturaleza no probabilística intencional, debido a que se seleccionaron únicamente profesores del nivel secundaria de centros educativos públicos.

### 3.4 **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para la recolección de información relevante para la primera y segunda variable consistió en la encuesta.

Para la primera variable, usó el inventario de cultura organizacional educativa (ICOE), el cual fue diseñado por Marcone y Martín (2003). Evalúa cuatro aspectos principales: la valoración del esfuerzo como determinante del éxito, la confianza en los líderes y las relaciones humanas, el liderazgo en la administración escolar, la comunicación y la equidad organizacional. Presenta 62 ítems y una escala de Likert, a mayor grado de acuerdo 5 puntos y a menor grado 1 punto.

El inventario de la cultura organizacional fue sometido a un análisis psicométrico a través de una prueba piloto y con la participación de expertos para su validez y confiabilidad (psicólogos, sociólogos y especialistas en administración). Sin embargo, debido a su antigüedad y ser su prueba piloto con docentes de Chile, requirió de validación de expertos y un análisis de confiabilidad, el cual se realizó a través de la prueba alfa de Cronbach, evidenciando una adecuada consistencia interna a través de un coeficiente de 0,914.

Para la segunda variable, se empleó el instrumento diseñado por Porras (2020), el cual considera tres dimensiones: el técnico pedagógico, personal social e institucional y está compuesta por 30 ítems. Las alternativas de respuesta fueron siempre, a veces y nunca.

El cuestionario sobre el desarrollo profesional docente fue sometido a un estudio psicométrico para su validez y confiabilidad a través de una prueba piloto y contando con

el juicio de 20 expertos, además de haber sido elaborado para el contexto peruano específicamente. Asimismo, para la presente investigación, se realizó un nuevo análisis que permitió evidenciar un coeficiente de 0,938, lo que indicó una consistencia interna adecuada.

### **3.5 Estrategia para la recolección de datos**

Antes: Sensibilizar a fin de realizar la aplicación de las encuestas.

Durante: Acción colaborativa de los educadores, horas de trabajo colegiado.

Después: Procesamiento de las encuestas en el programa estadístico

### **3.6 Procesamiento de la información y métodos estadísticos de análisis de datos**

La data recolectada en Excel se exportó al programa SPSS y se procesó mediante el mismo. Se partió analizando la distribución estadística de los datos, para después elegir el coeficiente de correlación más apropiado.

### **3.7 Instrumentos, equipos materiales e insumos**

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó dos cuestionarios para cada una de las variables, siendo los principales instrumentos para recopilar la información. En cuanto a los equipos, se empleó una computadora con software estadístico SPSS y Excel para procesar y analizar los datos.

## Capítulo IV

### Resultados

#### 4.1 Sistematización, análisis e interpretación de resultados

##### 4.1.1 Análisis de resultados descriptivos

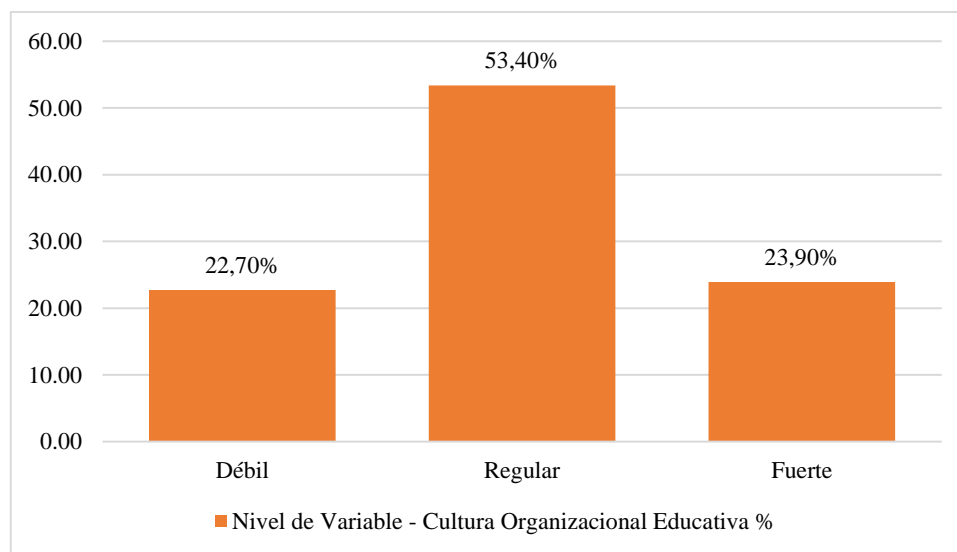
**Tabla 2**

*Nivel de variable - cultura organizacional educativa*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Débil	20	22,70 %
Regular	47	53,40 %
Fuerte	21	23,90 %
Total	88	100,00 %

**Figura 1**

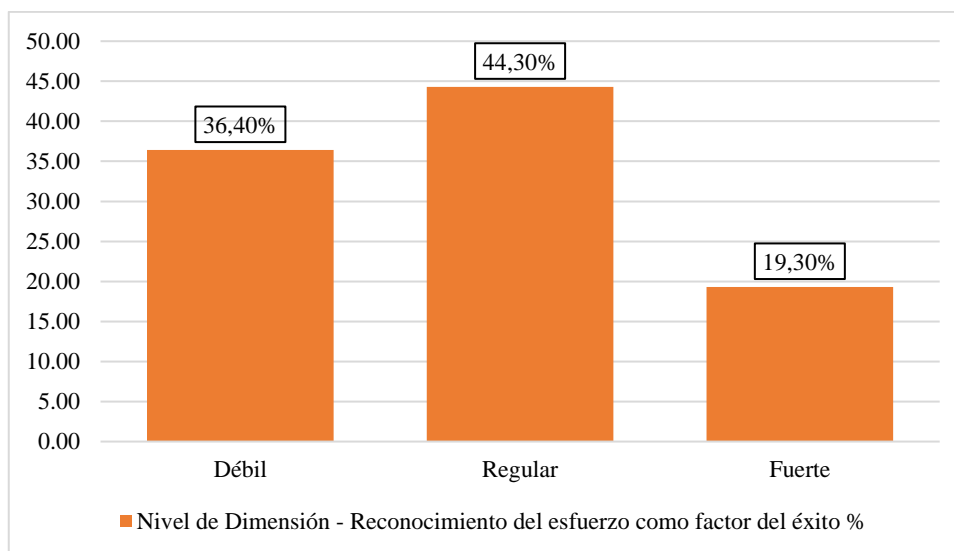
*Nivel de variable - cultura organizacional educativa*



**Interpretación:** En la tabla 4 y figura 1, se presenta el nivel de la variable "cultura organizacional educativa". Un 53,40 % de los encuestados percibe esta variable como "regular", un 23,90 % la evalúa como "fuerte" y solo un 22,70 % la considera "débil". Esto indicó que la mayoría de los participantes tienen una percepción media sobre la cultura organizacional educativa, lo que podría sugerir áreas de mejora para fortalecer esta dimensión.

**Tabla 3***Nivel de dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito*

	<i>f</i>	%
Débil	32	36,40 %
Regular	39	44,30 %
Fuerte	17	19,30 %
Total	88	100,00 %

**Figura 2***Nivel de dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito*

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 2, se muestra el nivel de la dimensión "reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito". Un 44,30 % de los participantes consideró esta dimensión como "regular", un 36,40 % como "débil" y solo un 19,30 % la calificó como "fuerte". Esto refleja que, aunque se reconoce el esfuerzo, la percepción de que este es suficientemente valorado y recompensado dentro de la organización no es la ideal.

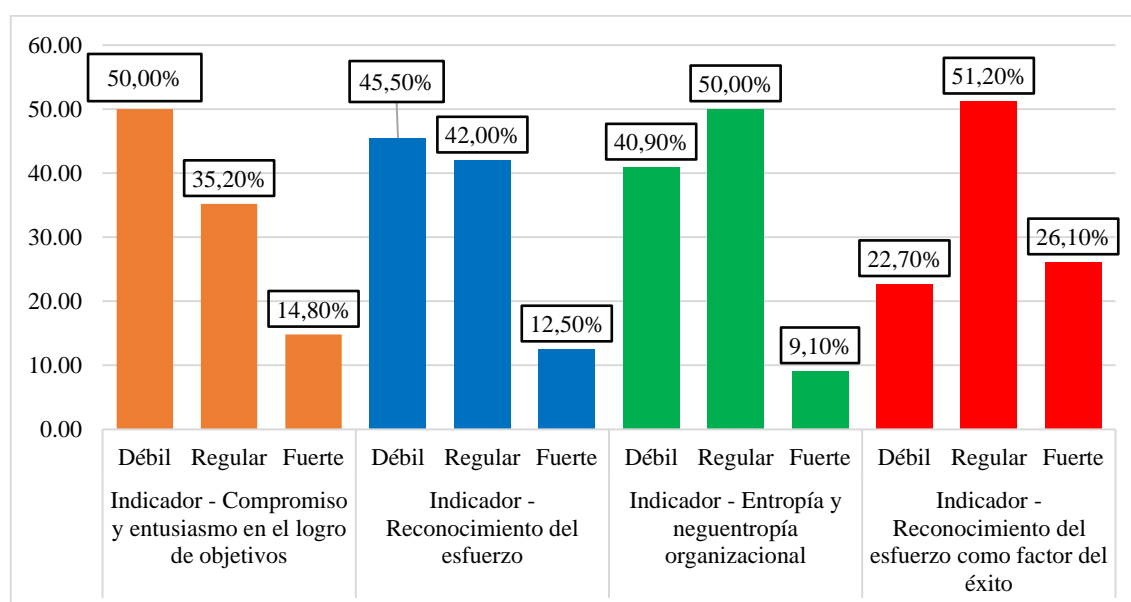
**Tabla 4**

*Nivel de los indicadores según dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito*

		<i>f</i>	%
Indicador - compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos	Débil	44	50,00 %
	Regular	31	35,20 %
	Fuerte	13	14,80 %
Indicador - reconocimiento del esfuerzo	Débil	40	45,50 %
	Regular	37	42,00 %
	Fuerte	11	12,50 %
Indicador - entropía y neguentropía organizacional	Débil	36	40,90 %
	Regular	44	50,00 %
	Fuerte	8	9,10 %
Indicador - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito	Débil	20	22,70 %
	Regular	45	51,20 %
	Fuerte	23	26,10 %

**Figura 3**

*Nivel de los indicadores según dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito*



**Interpretación:** En la tabla 6 y figura 3, se muestra el nivel de los indicadores relacionados con la dimensión "reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito". El indicador "compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos" es evaluado como "débil" por el 50,00 % de los encuestados, "regular" por el 35,20 % y "fuerte" por el 14,80 %. El indicador "reconocimiento del esfuerzo" es considerado "débil" por el 45,50 %, "regular" por el 42,00 % y "fuerte" por el 12,50 %; lo que refleja que los esfuerzos individuales no son suficientemente valorados dentro de la organización. El indicador "entropía y neguentropía organizacional" es calificado como "regular" por el 50,00 %, "fuerte" por el 26,10 % y "débil" por el 22,70 %; lo que sugiere que existen áreas de mejora para reducir la entropía organizacional. Finalmente, el indicador "reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito" es percibido como "regular" por el 51,20 %, "fuerte" por el 26,10 %, y "débil" por el 22,70 %, indicando que, aunque algunos valoran el esfuerzo, la mayoría percibe que aún hay áreas por mejorar.

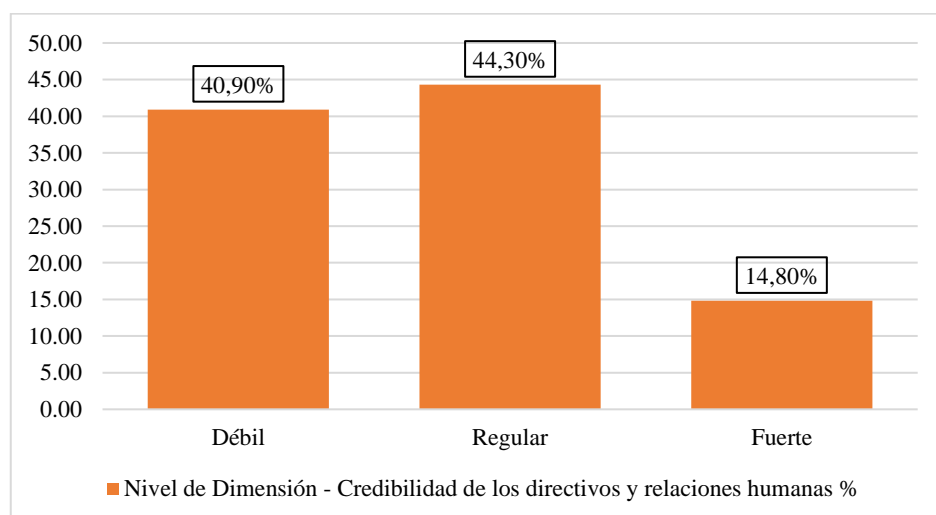
**Tabla 5**

*Nivel de dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas*

	<i>f</i>	%
Débil	36	40,90 %
Regular	39	44,30 %
Fuerte	13	14,80 %
Total	88	100,00 %

**Figura 4**

*Nivel de dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas*



**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 4, se muestra el nivel de la dimensión "credibilidad de los directivos y relaciones humanas". Un 44,30 % de los encuestados percibe esta dimensión como "regular", un 40,90 % la considera "débil" y un 14,80 % la evalúa como "fuerte". Estos resultados sugieren que, aunque hay una percepción positiva de los directivos y sus relaciones humanas, la mayoría de los participantes perciben áreas de oportunidad para mejorar la credibilidad y las interacciones dentro de la organización.

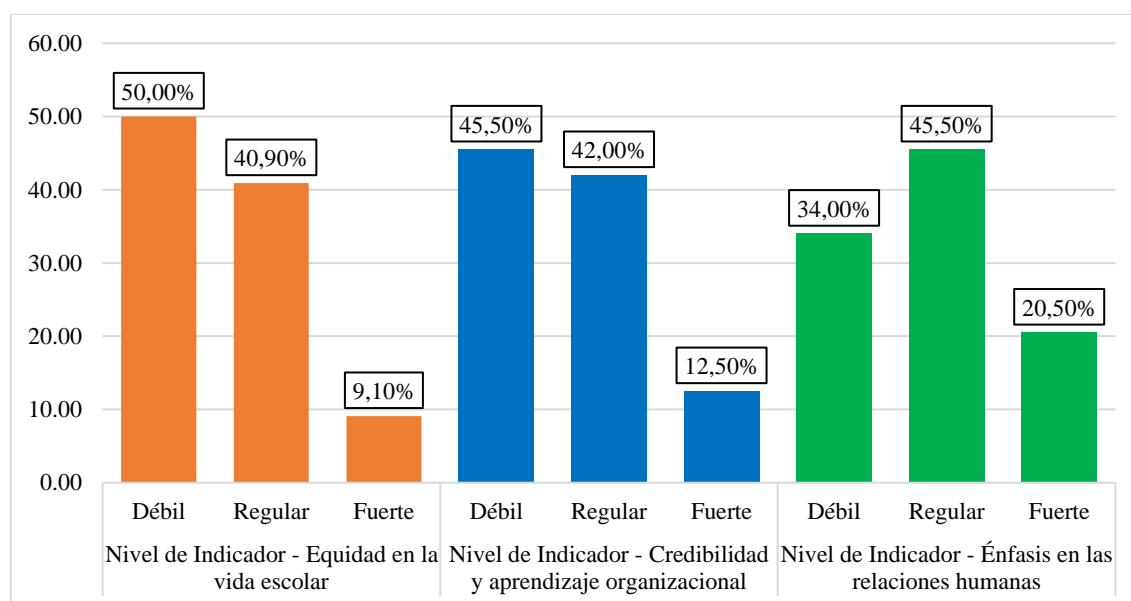
**Tabla 6**

*Nivel de los indicadores según dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel de indicador - equidad en la vida escolar	Débil	44	50,00 %
	Regular	36	40,90 %
	Fuerte	8	9,10 %
Nivel de indicador - credibilidad y aprendizaje organizacional	Débil	40	45,50 %
	Regular	37	42,00 %
	Fuerte	11	12,50 %
Nivel de indicador - énfasis en las relaciones humanas	Débil	30	34,00 %
	Regular	40	45,50 %
	Fuerte	18	20,50 %

**Figura 5**

*Nivel de los indicadores según dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas*

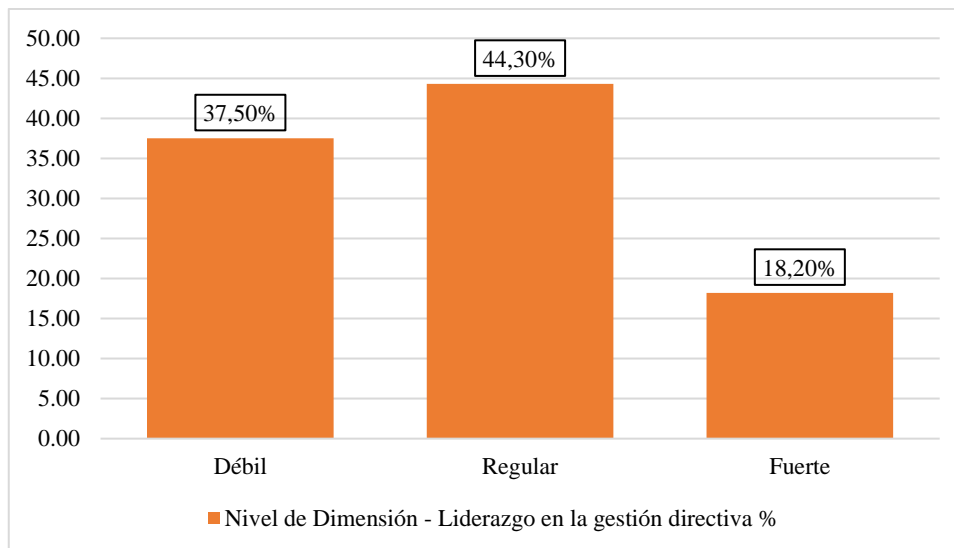


**Interpretación:** En la tabla 8 y la figura 5, se presentan los resultados de los indicadores asociados a la dimensión "credibilidad de los directivos y relaciones humanas". El indicador "equidad en la vida escolar" es percibido como "débil" por el 50,00 % de los encuestados, "regular" por el 40,90 % y "fuerte" por el 9,10 %; lo que sugiere que la mayoría de los participantes percibe una desigualdad en el entorno educativo. En cuanto al indicador "credibilidad y aprendizaje organizacional", un 45,50 % como "débil", un 42,00 % lo califica como "regular" y un 12,50 % como "fuerte"; lo que evidencia una falta de confianza en los líderes y en su capacidad para fomentar un ambiente de aprendizaje adecuado. Finalmente, el indicador "énfasis en las relaciones humanas" es evaluado como "regular" por el 45,50 %, "débil" por el 34,00 % y "fuerte" por el 20,50 %. Esto sugiere que, aunque existe una apreciación moderada en relación con el énfasis en las relaciones humanas, aún hay una percepción general de que este aspecto necesita ser mejorado. En conjunto, los resultados reflejan áreas clave que requieren atención, especialmente en términos de equidad, credibilidad de los directivos y la necesidad de fortalecer las relaciones humanas dentro del entorno educativo.

**Tabla 7**

*Nivel de dimensión - liderazgo en la gestión directiva*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Débil	33	37,50 %
Regular	39	44,30 %
Fuerte	16	18,20 %
Total	88	100,00 %

**Figura 6***Nivel de dimensión - liderazgo en la gestión directiva*

**Interpretación:** En la tabla 9 y la figura 6, se detallan los resultados de la dimensión "liderazgo en la gestión directiva". El 44,30 % de los encuestados califica el liderazgo como "regular", el 37,50 % lo percibe como "débil" y el 18,20 % lo considera "fuerte". Estos resultados reflejan que una mayoría significativa de los participantes percibe el liderazgo como adecuado, aunque no particularmente eficaz ni estratégico. A pesar de que un 18,20 % lo considera fuerte, la percepción predominante es que el liderazgo directivo aún tiene áreas de mejora. Este panorama sugiere que el liderazgo en la gestión directiva podría ser una de las áreas clave a fortalecer, ya que una percepción generalizada de debilidad o regularidad en este ámbito podría estar impactando en la efectividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

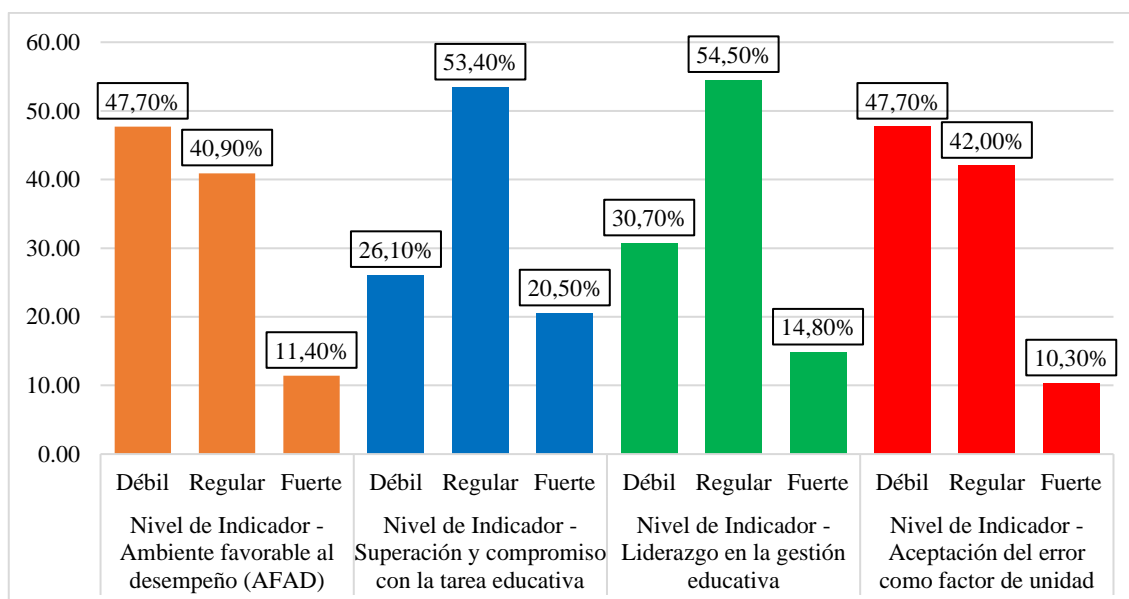
**Tabla 8***Nivel de los indicadores según dimensión - liderazgo en la gestión directiva*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel de indicador - ambiente favorable al desempeño (AFAD)	Débil	42	47,70 %
	Regular	36	40,90 %
	Fuerte	10	11,40 %
Nivel de indicador - superación y compromiso con la tarea educativa	Débil	23	26,10 %
	Regular	47	53,40 %
	Fuerte	18	20,50 %

Nivel de indicador - liderazgo en la gestión educativa	Débil	27	30,70 %
	Regular	48	54,50 %
	Fuerte	13	14,80 %
Nivel de indicador - aceptación del error como factor de unidad	Débil	42	47,70 %
	Regular	37	42,00 %
	Fuerte	9	10,30 %

**Figura 7**

*Nivel de dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas*



**Interpretación:** En la tabla 10 y la figura 7, se presentan los resultados de los indicadores vinculados a la dimensión "liderazgo en la gestión directiva". El indicador "ambiente favorable al desempeño (AFAD)" es considerado "débil" por el 47,70 % de los participantes, "regular" por el 40,90 % y "fuerte" por el 11,40 %; lo que sugiere que el entorno laboral no es lo suficientemente favorable para el desarrollo efectivo de los colaboradores, aunque una parte significativa de los encuestados lo ve de manera más positiva. En cuanto al indicador "superación y compromiso con la tarea educativa", el 53,40 % lo considera "regular", el 26,10 % lo califica como "débil" y el 20,50 % lo percibe como "fuerte", mostrando una disposición al compromiso, pero con áreas de mejora en cuanto a la superación. El indicador "liderazgo en la gestión educativa" es evaluado como "regular" por el 54,50 %, "débil" por el 30,70 % y "fuerte" por el 14,80 %, reflejando debilidades importantes en el liderazgo educativo, lo que podría estar afectando la calidad

de la gestión. Finalmente, el indicador "aceptación del error como factor de unidad" es percibido como "débil" por el 47,70 %, "regular" por el 42,00 % y "fuerte" por el 10,30 %, lo que indica que hay una necesidad significativa de mejorar la gestión de los errores de manera constructiva, favoreciendo un ambiente de aprendizaje y crecimiento.

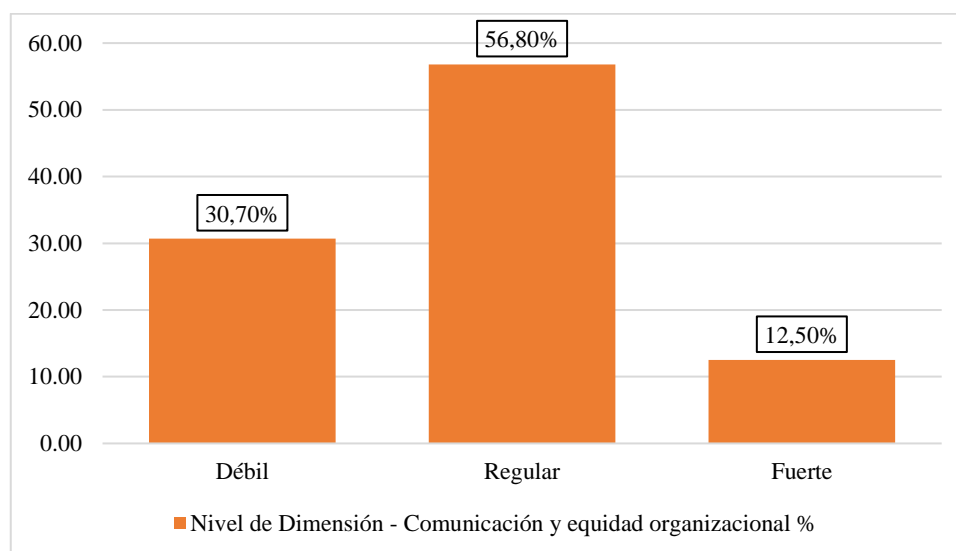
**Tabla 9**

*Nivel de dimensión - comunicación y equidad organizacional*

	<i>f</i>	%
Débil	27	30,70 %
Regular	50	56,80 %
Fuerte	11	12,50 %
Total	88	100,00 %

**Figura 8**

*Nivel de dimensión - comunicación y equidad organizacional*



**Interpretación:** En la tabla 11 y figura 8, se muestra el nivel de la dimensión "comunicación y equidad organizacional". El 56,80 % de los encuestados califica esta dimensión como "regular", el 30,70 % la considera "débil" y el 12,50 % la percibe como "fuerte". Estos resultados sugieren que, aunque una parte significativa de los participantes reconoce esfuerzos en comunicación y equidad dentro de la organización, la mayoría considera que aún hay áreas que necesitan mejorar. La prevalencia de percepciones "regulares" indica que, aunque existen algunos esfuerzos en esta área, la percepción

general de los empleados sigue siendo menos optimista, lo que podría estar limitando el desarrollo de una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

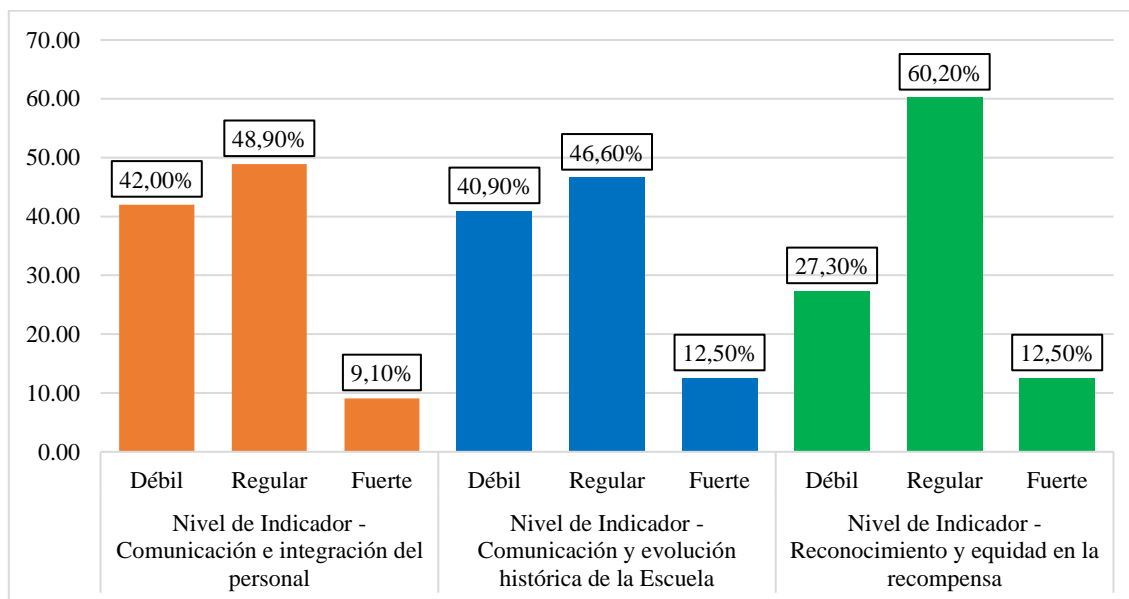
**Tabla 10**

*Nivel de los indicadores según dimensión - comunicación y equidad organizacional*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel de indicador - comunicación e integración del personal	Débil	37	42,00 %
	Regular	43	48,90 %
	Fuerte	8	9,10 %
Nivel de indicador - comunicación y evolución histórica de la escuela	Débil	36	40,90 %
	Regular	41	46,60 %
	Fuerte	11	12,50 %
Nivel de indicador - reconocimiento y equidad en la recompensa	Débil	24	27,30 %
	Regular	53	60,20 %
	Fuerte	11	12,50 %

**Figura 9**

*Nivel de los indicadores según dimensión - comunicación y equidad organizacional*



**Interpretación:** En la tabla 12 y figura 9, se detallan los resultados de los indicadores relacionados con la dimensión "comunicación y equidad organizacional". El indicador "comunicación e integración del personal" es percibido como "regular" por el 48,90 % de los encuestados, "débil" por el 42,00 % y "fuerte" por el 9,10 %. Esto sugiere que la integración del personal y la comunicación no están lo suficientemente fortalecidas

para fomentar una cohesión óptima dentro del equipo de trabajo. El indicador "comunicación y evolución histórica de la escuela" es evaluado como "regular" por el 46,60 %, "débil" por el 40,90 % y "fuerte" por el 12,50 %, lo que indica que la institución no comunica de manera efectiva sus logros y avances históricos, a pesar de algunos esfuerzos. Finalmente, el indicador "reconocimiento y equidad en la recompensa" es calificado como "regular" por el 60,20 %, "débil" por el 27,30 % y "fuerte" por el 12,50 %; lo que refleja una percepción de desigualdad en el reconocimiento y la distribución de las recompensas dentro de la organización, lo que podría generar desmotivación entre los colaboradores.

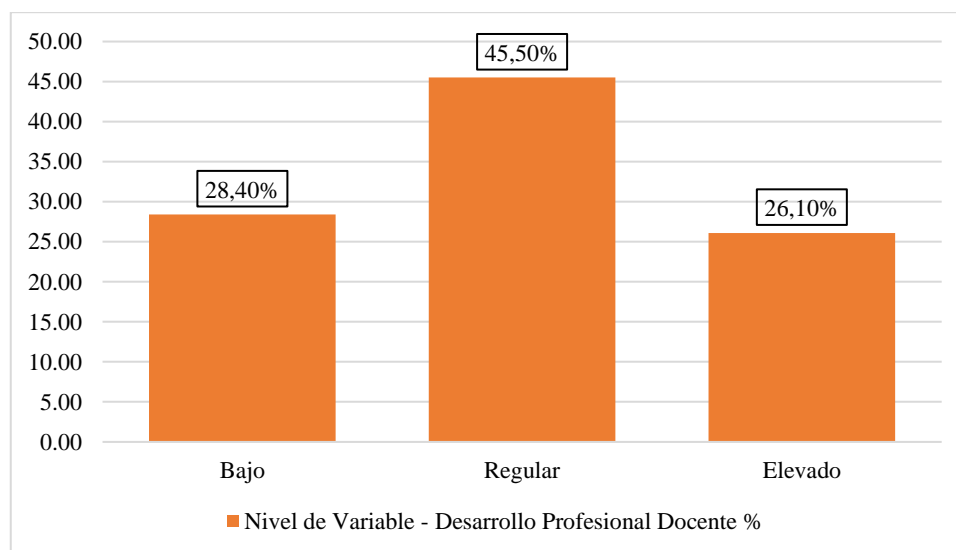
**Tabla 11**

*Nivel de variable - desarrollo profesional docente*

	<i>f</i>	%
Bajo	25	28,40 %
Regular	40	45,50 %
Elevado	23	26,10 %
Total	88	100,00 %

**Figura 10**

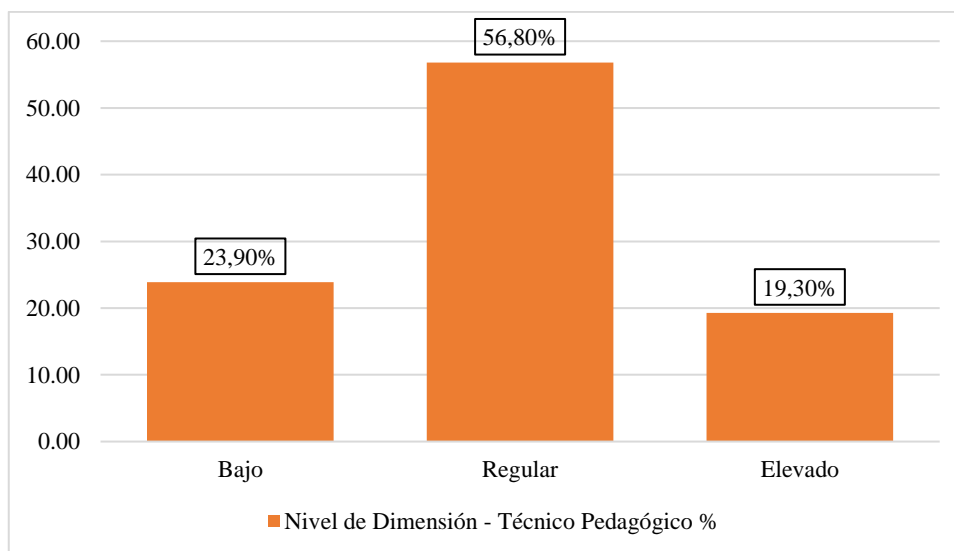
*Nivel de variable - desarrollo profesional docente*



**Interpretación:** En la tabla 13 y figura 10, se muestra el nivel de la variable "desarrollo profesional docente". Un 45,50 % de los encuestados lo percibe como "regular", un 28,40 % lo califica como "bajo" y un 26,10 % lo considera "elevado". Estos resultados sugieren que la percepción general sobre el desarrollo profesional docente es predominantemente regular, con un porcentaje significativo que lo percibe como insuficiente, lo que subraya la necesidad urgente de implementar estrategias que promuevan el desarrollo profesional en el ámbito docente.

**Tabla 12***Nivel de dimensión - técnico pedagógico*

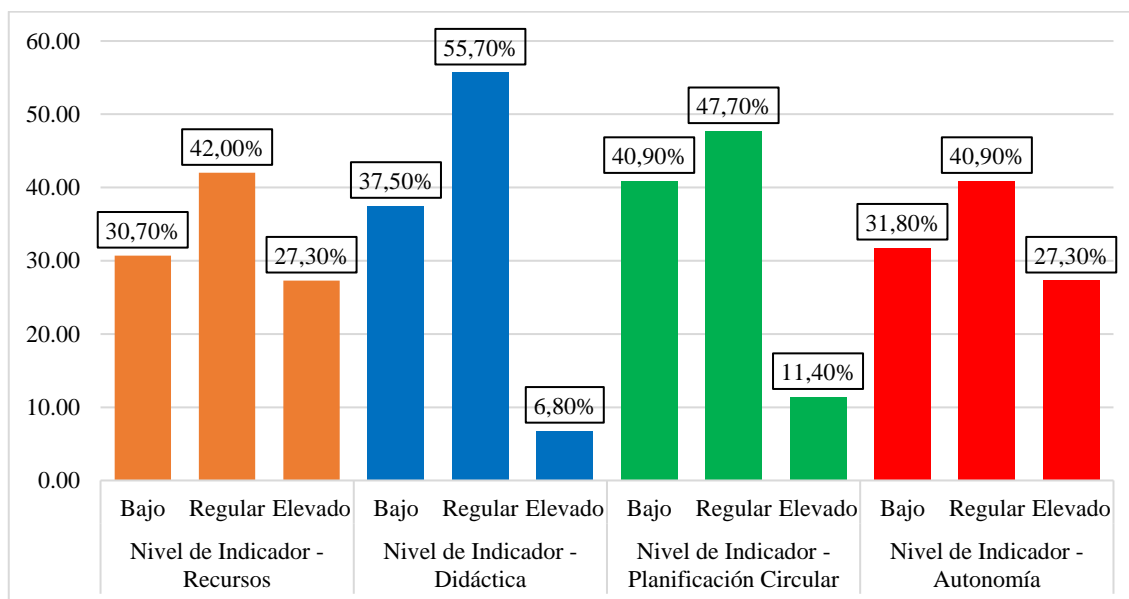
	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	21	23,90 %
Regular	50	56,80 %
Elevado	17	19,30 %
Total	88	100,00 %

**Figura 11***Nivel de dimensión - técnico pedagógico*

**Interpretación:** En la tabla 14 y figura 11, se muestra el nivel de la dimensión "técnico pedagógico". Un 56,80 % de los encuestados lo considera "regular", un 23,90 % lo califica como "bajo" y un 19,30 % lo percibe como "regular". Estos resultados indican que la mayoría de los participantes considera que las competencias técnico-pedagógicas requieren mejoras significativas; lo que resalta la importancia de fortalecer las capacidades en esta área dentro de la institución.

**Tabla 13***Nivel de los indicadores según dimensión - técnico pedagógico*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel de indicador - recursos	Bajo	27	30,70 %
	Regular	37	42,00 %
	Elevado	24	27,30 %
Nivel de indicador - didáctica	Bajo	33	37,50 %
	Regular	49	55,70 %
	Elevado	6	6,80 %
Nivel de indicador - planificación circular	Bajo	36	40,90 %
	Regular	42	47,70 %
	Elevado	12	11,40 %
Nivel de indicador - autonomía	Bajo	28	31,80 %
	Regular	36	40,90 %
	Elevado	24	27,30 %

**Figura 12***Nivel de los indicadores según dimensión - técnico pedagógico*

**Interpretación:** En la tabla 15 y figura 12, se muestran los resultados de los indicadores pertenecientes a la dimensión "técnico pedagógico". El indicador "recursos" es considerado "regular" por el 42,00 %, "bajo" por el 30,70 % y "elevado" por el 27,30 %, evidenciando una percepción de insuficiencia en los recursos disponibles. El indicador "didáctica" es evaluado como "regular" por el 55,70 %, "bajo" por el 37,50 % y "elevado"

por el 6,80 %, reflejando importantes deficiencias en las metodologías de enseñanza. El indicador "planificación circular" presenta un 47,70 % en el nivel "regular", un 40,90 % en "bajo" y un 11,40 % en "elevado"; lo que indica que los procesos de planificación necesitan ser significativamente fortalecidos. Finalmente, el indicador "autonomía" es percibido como "regular" por el 40,90 %, "bajo" por el 31,80 % y "elevado" por el 27,30 %, sugiriendo que los docentes carecen de suficiente capacidad de decisión en su práctica pedagógica.

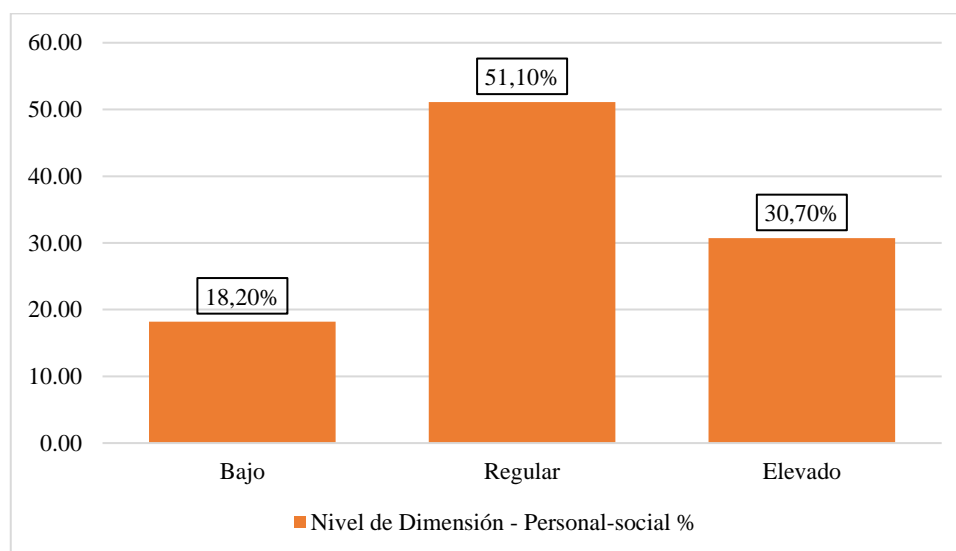
**Tabla 14**

*Nivel de dimensión - personal-social*

	<i>f</i>	%
Bajo	16	18,20 %
Regular	45	51,10 %
Elevado	27	30,70 %
Total	88	100,00 %

**Figura 13**

*Nivel de dimensión - personal-social*



**Interpretación:** En la tabla 16 y figura 13, se muestra el nivel de la dimensión "personal-social". Un 51,10 % la considera "regular", un 30,70 % como "elevado" y un 18,20 % la califican como "bajo". Estos resultados indican una percepción mayormente positiva en los aspectos personales y sociales dentro de la organización, con un porcentaje significativo que considera la dimensión como elevada, aunque también existe un porcentaje menor que aún percibe deficiencias en estos aspectos.

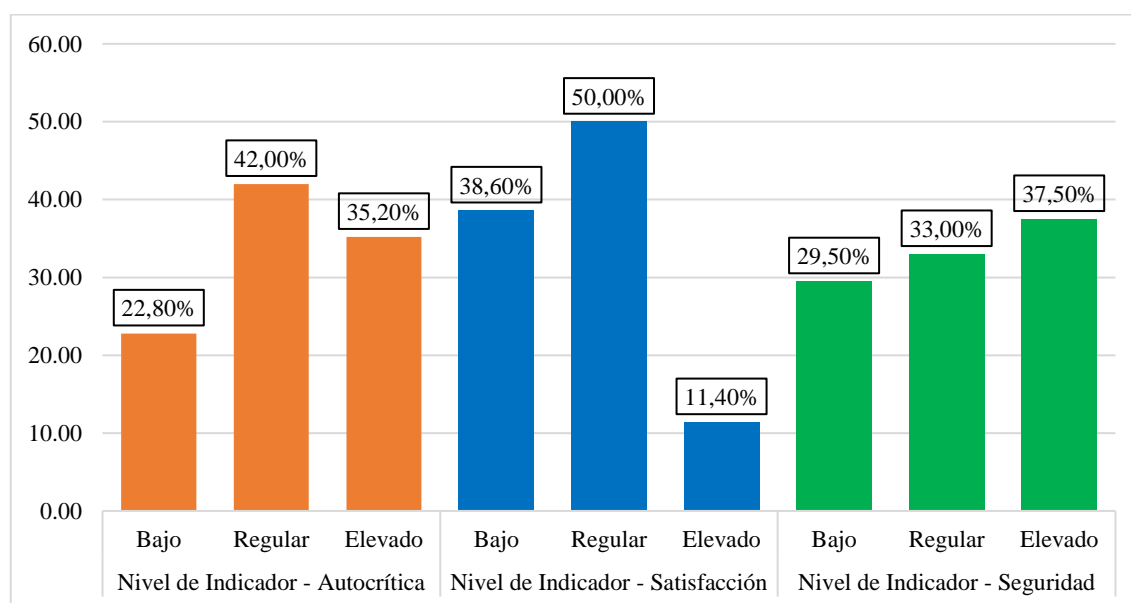
**Tabla 15**

*Nivel de los indicadores según dimensión - personal-social*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel de indicador - autocrítica	Bajo	20	22,80 %
	Regular	37	42,00 %
	Elevado	31	35,20 %
Nivel de indicador - satisfacción	Bajo	34	38,60 %
	Regular	44	50,00 %
	Elevado	10	11,40 %
Nivel de indicador - seguridad	Bajo	26	29,50 %
	Regular	29	33,00 %
	Elevado	33	37,50 %

**Figura 14**

*Nivel de los indicadores según dimensión - personal-social*



**Interpretación:** En la tabla 17 y figura 14, se presentan los resultados de los indicadores de la dimensión "personal-social". El indicador "autocrítica" es calificado como "regular" por el 42,00 %, "elevado" por el 35,20 % y "bajo" por el 22,80 %; lo que refleja una mayor disposición a reflexionar sobre los errores y áreas de mejora, aunque aún existe un porcentaje considerable de respuestas en los niveles "bajo" y "regular". El indicador "satisfacción" es evaluado como "regular" por el 50,00 %, "bajo" por el 38,60 % y "elevado" por el 11,40 %, lo que indica que la mayoría de los colaboradores no se sienten plenamente satisfechos con su entorno laboral. Finalmente, el indicador "seguridad" es percibido como "elevado" por el 37,50 %, "regular" por el 33,00 % y "bajo" por el 29,50 %; lo que sugiere que, aunque hay una percepción significativa de seguridad, aún persisten preocupaciones sobre el entorno laboral y emocional dentro de la organización.

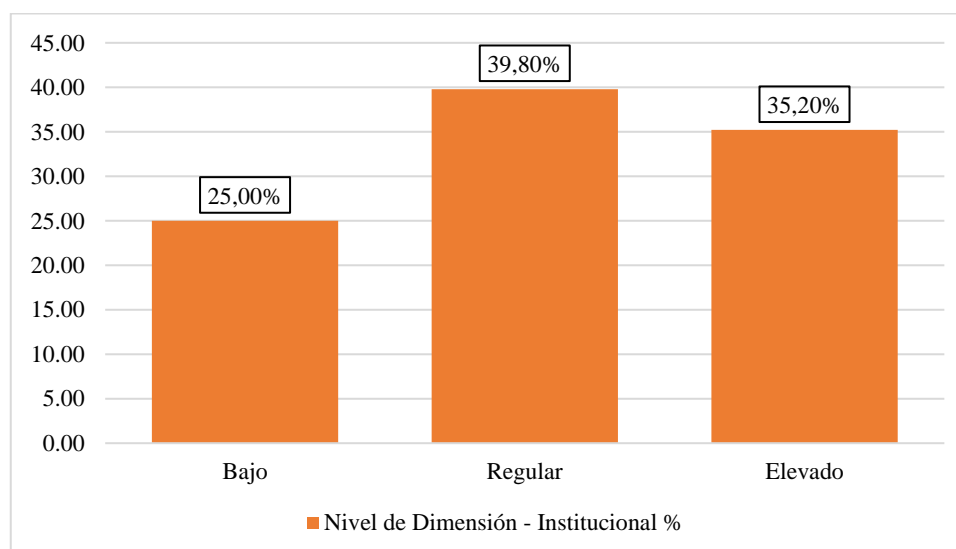
**Tabla 16**

*Nivel de dimensión - institucional*

	<i>f</i>	%
Bajo	22	25,00 %
Regular	35	39,80 %
Elevado	31	35,20 %
Total	88	100,00 %

**Figura 15**

*Nivel de dimensión - institucional*



**Interpretación:** En la tabla 18 y figura 15, se muestra el nivel de la dimensión "institucional". Un 39,80 % de los encuestados la considera "regular", un 35,20 % la percibe como "elevado" y un 25,00 % como "bajo". Estos resultados sugieren una valoración mixta, con una percepción mayoritaria en el nivel "regular" y un porcentaje considerable en el nivel "bajo", lo que indica que, en general, los encuestados no tienen una valoración completamente positiva sobre el desempeño institucional.

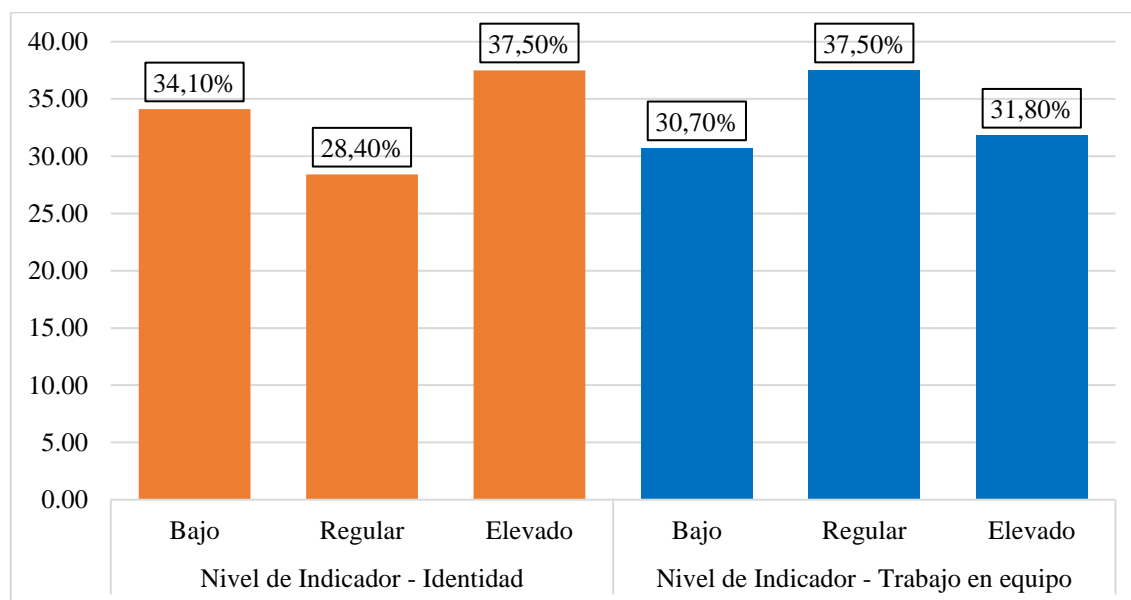
**Tabla 17**

Nivel de dimensión - comunicación y equidad organizacional

		<i>f</i>	%
Nivel de indicador - identidad	Bajo	30	34,10 %
	Regular	25	28,40 %
	Elevado	33	37,50 %
Nivel de indicador - trabajo en equipo	Bajo	27	30,70 %
	Regular	33	37,50 %
	Elevado	28	31,80 %

**Figura 16**

Nivel de dimensión - comunicación y equidad organizacional



**Interpretación:** En la tabla 19 y figura 16, se presenta el nivel de los indicadores relacionados con la dimensión "comunicación y equidad organizacional". El indicador "identidad" es considerado "elevado" por el 37,50 %, "bajo" por el 34,10 %, y "regular" por el 28,40 %. Estos resultados sugieren que, si bien una parte significativa de los encuestados tiene un sentido de pertenencia o identificación con la organización, aún hay margen para fortalecer este aspecto y lograr una mayor cohesión e identificación en el equipo. Por otro lado, el indicador "trabajo en equipo" es percibido como "regular" por el 37,50 % de los encuestados, "elevado" por el 31,80 % y "bajo" por el 30,70 %. Esto indica que, aunque existe una percepción de colaboración, aún hay áreas que requieren mejoras en cuanto a la eficiencia y cohesión del equipo.

#### 4.1.2 *Análisis de resultados inferenciales*

##### 4.1.2.1 Prueba de normalidad.

**Tabla 18**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable - cultura organizacional educativa	0,202	88	0,000
Variable - desarrollo profesional docente	0,112	88	0,008

**Interpretación:** En la tabla 20, se muestra el análisis de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov, el cual muestra que tanto la variable "cultura organizacional educativa" ( $p = 0,000$ ) como la variable "desarrollo profesional docente" ( $p = 0,008$ ) no presentan una distribución normal, ya que los valores de significancia son menores a 0,05. Por ello, se emplearon métodos no paramétricos, específicamente el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para analizar la relación entre estas variables.

#### 4.1.2.2 Correlaciones.

**Tabla 19**

*Fuerza de correlación*

Rango	Relación
- 0,91 a - 1,00	Correlación negativa perfecta
- 0,76 a - 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,51 a - 0,75	Correlación negativa moderada
- 0,11 a - 0,50	Correlación negativa media
- 0,01 a - 0,100	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+ 0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil
+ 0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+ 0,51 a + 0,75	Correlación positiva moderada
+ 0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta

**Tabla 20**

*Correlación entre las variables cultura organizacional educativa y desarrollo profesional docente*

		Variable - desarrollo profesional docente	
Rho de Spearman	Variable - cultura organizacional educativa	Coefficiente de correlación	0,750
		Sig.	0,000
		N	88

**Interpretación:** En la tabla 22, se muestra la correlación entre la variable "cultura organizacional educativa" y la variable "desarrollo profesional docente". La significancia estadística es 0,000, lo que confirma que esta relación es significativa a nivel estadístico. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,750, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que un fortalecimiento en la cultura organizacional educativa está asociado con un mayor desarrollo profesional docente.

**Tabla 21**

*Correlación entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y la variable desarrollo profesional docente*

		Variable - desarrollo profesional docente	
Rho de Spearman	Dimensión - reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito	Coefficiente de correlación	0,735
		Sig.	0,000
		N	88

**Interpretación:** En la tabla 23, se muestra la correlación entre la dimensión "reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito" y la variable "desarrollo profesional docente". La significancia estadística es 0,000, lo que valida la relevancia de esta correlación. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,735, lo que indica una relación positiva moderada. Esto sugiere que un mayor reconocimiento del esfuerzo de los colaboradores está relacionado con un mejor desarrollo profesional de los docentes.

**Tabla 22**

*Correlación entre la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas y la variable desarrollo profesional docente*

		Variable - desarrollo profesional docente	
Rho de Spearman	Dimensión - credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Coefficiente de correlación	0,717
		Sig.	0,000
		N	88

**Interpretación:** En la tabla 24, se presenta la correlación entre la dimensión "credibilidad de los directivos y relaciones humanas" y la variable "desarrollo profesional docente". La significancia estadística es 0,000, lo que demuestra que esta relación es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,717, lo que indica una relación positiva moderada a fuerte entre la dimensión y la variable. Esto sugiere que una mayor credibilidad de los directivos y mejores relaciones humanas están asociadas con un mayor desarrollo profesional docente.

**Tabla 23**

*Correlación entre la dimensión liderazgo en la gestión directiva y la variable desarrollo profesional docente*

		Variable - desarrollo profesional docente	
Rho de Spearman	Dimensión - liderazgo en la gestión directiva	Coefficiente de correlación	0,739
		Sig.	0,000
		N	88

**Interpretación:** En la tabla 25, se muestra la correlación entre la dimensión "liderazgo en la gestión directiva" y la variable "desarrollo profesional docente". La significancia estadística es 0,000, confirmando que esta relación es altamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,739, lo que indica una relación positiva moderada a fuerte entre la dimensión y la variable. Esto significa que un liderazgo efectivo en la gestión directiva está fuertemente asociado con un mayor desarrollo profesional de los docentes.

**Tabla 24**

*Correlación entre la dimensión comunicación y equidad organizacional y la variable desarrollo profesional docente*

		Variable - desarrollo profesional docente	
Rho de Spearman	Dimensión - comunicación y equidad organizacional	Coefficiente de correlación	0,691
		Sig.	0,000
		N	88

**Interpretación:** En la tabla 26, se muestra la correlación entre la dimensión "comunicación y equidad organizacional" y la variable "desarrollo profesional docente". La significancia estadística es 0,000, validando que esta relación es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,691, lo que evidencia una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable. Esto sugiere que una comunicación eficaz y una mayor equidad organizacional están asociadas con un mejor desarrollo profesional docente.

**Tabla 25**

*Correlación entre la variable cultural organizacional y la dimensión técnico pedagógico*

		Variable - cultura organizacional	
Rho de Spearman	Dimensión - técnico pedagógico	Coefficiente de correlación	0,686
		Sig.	0,000
		N	88

**Interpretación:** En la tabla 27, se muestra la correlación entre la dimensión “técnico pedagógico” y la variable “cultural organizacional”. La significancia estadística es 0,000, validando la relación estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,686, lo que evidencia una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable. Esto indica que una mayor capacidad de liderar de manera efectiva actividades dentro de los salones de clase y guiar el mejoramiento de las destrezas de cada estudiante por parte de los docentes, se relaciona a una mejora en la cultura organización de los docentes en la institución educativa.

**Tabla 26**

*Correlación entre la variable cultural organizacional y la dimensión personal social*

		Variable – cultura organizacional	
Rho de Spearman	Dimensión - personal social	Coefficiente de correlación	0,658
		Sig.	0,000
		N	88

**Interpretación:** En la tabla 28, se muestra la correlación entre la dimensión “personal social” y la variable “cultura organizacional”. La significancia estadística es 0,000, lo que valida la relación estadísticamente significativa. El coeficiente de Spearman es 0,658, lo que evidencia una relación positiva entre la dimensión y la variable. Esto indica que hacer una introspección más detallada de aspectos tanto personales como sociales, es decir, la forma en la que se relaciona, la comodidad con el ambiente entre otras se relaciona con una mejora en la cultura organizacional de los docentes en la institución educativa.

**Tabla 27***Correlación entre la variable cultural organizacional y la dimensión institucional*

		Variable - cultura organizacional	
Rho de Spearman	Dimensión - institucional	Coefficiente de correlación	0,696
		Sig.	0,000
		N	88

**Interpretación:** En la tabla 29, se muestra la correlación entre la dimensión “institucional” y la variable “cultura organizacional”. La significancia estadística es 0,000 validando que esta relación es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación Spearman es 0,696, la que evidencia una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable. Esto indica que una mayor comprensión a cerca del propósito de la labor educativa y sus funciones como es la orientación se relaciona con una mejor cultura organizacional de los docentes en la institución educativa.

## Capítulo V

### Discusión

A continuación, se comparan los datos obtenidos en la investigación con los hallazgos de estudios previos incluidos en los antecedentes.

Con base al objetivo general: “Determinar la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, 2024”, la investigación demostró que  $r_s = 0,750$ ;  $p = 0,000$ ; lo que indica una correlación positiva moderada a fuerte entre ambas variables. Esto significa que un fortalecimiento en la cultura organizacional educativa está asociado con un mayor desarrollo profesional docente. Comparando con la investigación de Díaz (2022), cuyo objetivo general fue determinar el grado de relación de la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca, quien obtuvo dependencia total entre ambas variables, la que se denomina un grado de relación directa, a mayor relación de la cultura organizacional será un mayor el grado de desempeño docente; es decir cuando una de las variables aumenta, la otra variable aumenta en proporción constante.

Respecto al primer objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024, la investigación demostró que  $r_s = 0,735$ ;  $p = 0,000$ ; lo que indica una relación positiva moderada a fuerte. Esto sugiere que un mayor reconocimiento del esfuerzo de los colaboradores está relacionado con un mejor desarrollo profesional de los docentes. Comparando con la investigación de De la Torre (2019), cuyo objetivo general fue determinar la relación entre cultura organizacional y desarrollo profesional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria "Santa Fortunata" en 2018, quien obtuvo el nivel de significación bilateral con un significado de 0,000, menor que la significancia propuesta en 0,05, la correlación es positiva moderada y directamente proporcional, con un valor de Rho de Spearman de 0,831.

Respecto al segundo objetivo específico: Describir la relación entre la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024, la investigación demostró que  $r_s = 0,717$ ;  $p = 0,000$ ; lo que indica una relación positiva moderada a fuerte entre la dimensión y la variable. Esto sugiere que una mayor credibilidad de los directivos y mejores relaciones humanas están asociadas con un mayor desarrollo profesional docente. Comparando con la investigación de Hinojosa (2021), cuyo objetivo general fue determinar si la cultura organizacional se relaciona con la gestión del conocimiento en las instituciones educativas del distrito de José María Quimper, Camaná – Arequipa 2020, los resultados demostraron un nivel de cultura organizacional y la gestión del conocimiento se encuentran en un nivel muy bueno, de acuerdo a la percepción de los docentes; asimismo, se ha llegado a comprobar que existe relación significativa positiva considerable de 0,520 de acuerdo a la prueba de  $r$  de Pearson entre cultura organizacional y gestión del conocimiento con una significancia de  $p = 0,000 < 0,01$ .

Respecto al tercer objetivo específico: Establecer la relación entre la dimensión liderazgo en la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024, la investigación demostró que  $r_s = 0,739$ ;  $p = 0,000$ ; lo que indica una relación positiva moderada a fuerte entre estas variables. Esto significa que un liderazgo efectivo en la gestión directiva está fuertemente asociado con un mayor desarrollo profesional de los docentes. Comparando con la investigación de Moreno y Pineda (2021), cuyo objetivo fue establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad de las universidades públicas de la provincia Pichincha (Ecuador), los resultados demostraron una correlación significativa entre los valores medios de cultura organizacional y desempeño docente.

Respecto al cuarto objetivo: Hallar la relación entre la dimensión comunicación y equidad organizacional y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024, la investigación

demostró que  $r_s = 0,691$ ;  $p = 0,000$ , lo que evidencia una relación positiva moderada a fuerte entre estas variables. Esto sugiere que una comunicación eficaz y una mayor equidad organizacional están asociadas con un mejor desarrollo profesional docente. Comparando con la investigación de Omenyi y Emengini (2020), cuyo objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional percibida por los maestros y su desempeño laboral en las escuelas secundarias del estado de Anambra, Nigeria, los resultados demostraron que no existe una relación significativa entre la cultura de la organización escolar y el desempeño laboral de los maestros.

## Conclusiones

1. Se encontró una correlación positiva moderada a fuerte ( $r_s = 0,750$ ;  $p = 0,000$ ) entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de La Joya, 2024. Esto indica que un fortalecimiento en la cultura organizacional educativa está asociado con un mayor desarrollo profesional docente.
2. Se identificó una relación positiva moderada a fuerte ( $r_s = 0,735$ ;  $p = 0,000$ ) entre la dimensión de reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y el desarrollo profesional docente. Este resultado sugiere que el reconocimiento del esfuerzo de los docentes, como incentivos, valoraciones públicas o privadas, y apoyo en sus iniciativas, contribuye directamente al fortalecimiento de su desarrollo profesional.
3. Se describió una relación positiva débil a moderada ( $r_s = 0,717$ ;  $p = 0,000$ ) entre la credibilidad de los directivos, las relaciones humanas y el desarrollo profesional docente. Los resultados estadísticos muestran que esta dimensión, que abarca la confianza en las decisiones de los directivos y la calidad de las interacciones interpersonales, está vinculada al crecimiento profesional de los docentes.
4. Se estableció una relación positiva muy fuerte ( $r_s = 0,739$ ;  $p = 0,000$ ) entre el liderazgo en la gestión directiva y el desarrollo profesional docente. Los datos estadísticos evidencian que un liderazgo efectivo, caracterizado por la toma de decisiones estratégicas, el apoyo a los equipos de trabajo y la orientación hacia resultados educativos de calidad, impacta favorablemente en el desarrollo profesional de los docentes.
5. Se halló una relación positiva moderada a fuerte ( $r_s = 0,691$ ;  $p = 0,000$ ) entre la comunicación y equidad organizacional y el desarrollo profesional docente. Los resultados estadísticos reflejan que una comunicación clara, abierta y

bidireccional, junto con prácticas organizacionales equitativas, contribuyen significativamente al desarrollo profesional docente.

6. Se demostró una relación positiva moderada ( $r_s = 0,686$ ;  $p = 0,000$ ) entre la dimensión técnico-pedagógico y la cultura organizacional. Los resultados estadísticos muestran que la dimensión que menciona la capacidad de liderar y mejorar de manera adecuada las actividades dentro del salón de clase, está vinculada con la cultura organizacional de los docentes en la institución educativa.
7. Se señaló una relación positiva moderada ( $r_s = 0,658$ ;  $p = 0,000$ ) entre la dimensión personal social y la cultura organizacional. Los resultados estadísticos muestran que los aspectos personales como sociales, están vinculados con la cultura organizacional de los docentes en la institución educativa.
8. Se evidenció una relación positiva moderada ( $r_s = 0,696$ ;  $p = 0,000$ ) entre la dimensión institucional y la cultura organizacional. Los resultados estadísticos muestran que la comprensión sobre el propósito de desempeñar una labor educativa, está vinculada con la cultura organizacional de los docentes en la institución educativa.

## **Recomendaciones**

1. A los directores de las diferentes instituciones, deberán implementar estrategias que promuevan valores compartidos, normas claras y prácticas de gestión alineadas con el desarrollo profesional docente. Esto puede lograrse organizando talleres sobre identidad institucional, fomentando un ambiente colaborativo, y estableciendo indicadores para medir cómo la cultura organizacional impacta en el desempeño docente.
2. A los directivos en las instituciones, instaurar políticas institucionales que refuercen el reconocimiento del esfuerzo de los docentes, tales como programas de incentivos, premios al mérito, y actividades de retroalimentación positiva. Estas acciones motivarán al personal docente, fortaleciendo su compromiso y desarrollo profesional.
3. A la plana directiva en las instituciones, participar en capacitaciones sobre liderazgo ético, habilidades interpersonales y resolución de conflictos, y fomentar que otros directivos hagan lo mismo. También, es crucial establecer canales de comunicación transparentes para reforzar la confianza en las decisiones directivas y generar un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.
4. Para los directores pertenecientes a las diferentes instituciones, instaurar programas de formación para él y otros líderes de la institución, con énfasis en gestión estratégica, motivación de equipos y toma de decisiones basadas en evidencia. Esto fortalecerá su capacidad para liderar de manera eficiente y promoverá el desarrollo profesional de los docentes.
5. A los líderes institucionales de los distintos centros educativos, establecer políticas que garanticen transparencia en la toma de decisiones y una distribución equitativa de recursos y oportunidades. Además, es importante realizar reuniones periódicas y encuestas internas para evaluar la percepción de los docentes sobre estos aspectos, ajustando las estrategias según los resultados.

6. A quienes ejercen funciones directivas en las diferentes instituciones, fortalecer el liderazgo implementando programas de formación con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas, además de incentivar la innovación en el aula y la reflexión constante sobre la práctica docente como parte de una cultura organización de mejora continua.
7. A las autoridades directivas de las diversas instituciones, desarrollar talleres de desarrollo personal o de integración con el objeto de fomentar espacios que favorezcan el bienestar emocional, empatía, comunicación asertiva y la colaboración entre pares.
8. A los gestores institucionales de los centros educativos, realizar actividades que refuercen el compromiso docente con el proyecto de la Institución Educativa, tales como reuniones donde se comenten las estrategias de reconocimiento, la participación activa en la toma de decisiones institucionales con la intención de trabajar en la construcción y difusión clara de la misión, visión y valores de la institución educativa a la que pertenece.

## Bibliografía

- Acosta, D., Rodríguez, W., Peñaherrera, M., García, S., & La O, Y. (2021). Metodología de la investigación en la educación superior. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 283-293. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400283&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400283&script=sci_arttext)
- Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Alfageme, M., & Díaz, J. (2020). Estilos de enseñanza: punto de partida de la identidad y el desarrollo profesional docente. *Roteiro*(45), 1-22. doi:10.18593/r.v45i0.21459
- Altamirano, D., & Ríos, F. (2022). El liderazgo positivo y sus implicaciones en las prácticas organizacionales saludables ecuatorianas. *Gestión I+D*, 7(1), 119-147. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_GID/article/view/23174](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/23174)
- Andrade, A., & Ureta, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(Extra 2-2), 34-50. doi:10.33386/593dp.2021.2-2.594
- Andrade, A., & Ureta, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(Extra 2-2), 34-50.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting.
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-89. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Arreola, F., & Canizales, J. (2024). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *Ciencia ergo-sum*, 30(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.30878/ces.v30n1a2>
- Ayovi, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 4(10), 58-76. doi:10.23857/fipcaec.v4i10.39

- Barolli, E., & Guridi, V. (2021). El desarrollo profesional de una profesora de ciencias por la articulación de programas de formación docente. *Ensaio Pesquisa em Educação e Ciências Belo Horizonte*, 23. doi:10.1590/1983-21172021230108
- Bolaños, H. (2021). *El Valer de los valores: La gestión de intangibles en tiempos turbulentos*. Editorial Temas. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eoY6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=credibilidad+de+los+directivos&ots=UdtGPxmU7f&sig=NCuqj7Zr2rBtp5IEn48emc0K6qU>
- Bonet, O. M., Casanova, M., & Cruz, N. (2023). Proyecto de investigación y tesis. Guía para su elaboración. *Medisur*, 21(1), 274-288. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000100274&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000100274&script=sci_arttext)
- Burgos, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *CIENCIAMATRIA*, 8(3), 1003-1021. doi:10.35381/cm.v8i3.814
- Cabrera, P. (2023). Nueva organización de los diseños de investigación. *South American Research Journal*, 3(1), 37-51. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8050508>
- Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7016](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016)
- Cano, M., & Ordoñez, E. (2021). Formación del profesorado en Latinoamérica. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 284-295. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927665>
- Cárdenas, S., & Durán, S. (2023). Cultura organizacional como estrategia dinamizadora del cambio en instituciones de educación superior. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 5(1), 1-12. doi:<https://doi.org/10.47666/summa.5.1.15>
- Céspedes, S., Vázquez, L., Pacheco, E., Ceja, S., Clara, M., & De León, G. (2023). Cultura organizacional, competitividad y teoría del caos desde la perspectiva de los profesores en educación superior. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 8(1), 43-66. doi:10.25214/27114406.1548

- Chacaltana, R., Flore, L., & Gómez, S. (2021). La identidad institucional docente en educación superior: Una revisión sistemática. *Igobernanza*, 4(15), 316–335. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.140>
- Chávez, M., Pantigoso, N., Varas, S., & Valverde, W. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación*, 6(12), 198-218. doi:<https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Choi, J., & Kang, W. (2019). Sustainability of Cooperative Professional Development: Focused on Teachers' Efficacy. *Sustainability*, 11(3), 1-14. doi:10.3390/su11030585
- Cordero, D., & Beltrán, N. B. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132-149. doi:10.52080/rvgluz.27.7.10
- Corona, L., & Fonseca, M. (2021). Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. *Medisur*, 19(2), 338-341. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2021000200338&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2021000200338&script=sci_arttext)
- Coronado, M., Jiménez, A., & Jaramillo, A. (2022). El liderazgo una cualidad del docente 4.0 en las instituciones de educación superior en Colombia. *Visión Educativa*, 4(2), 43-63. <https://revistasuba.com/index.php/VISIONEDUCATIVA/article/view/189/124>
- De la Torre, C. (2019). *Cultura Organizacional y Desarrollo Profesional en docentes de la Institución Educativa secundaria "Santa Fortunata" distrito Samegua - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8960>
- Díaz, L. (2022). Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, chota - cajamarca. *Sciencevolution*, 1(1), 24-30. doi:10.61325/ser.v1i1.9
- Escudero, M., Japón, Á., Orellana, A., & Franco, M. (2023). Caracterización de la cultura organizacional, situación de aula, y desarrollo universitario de la Universidad de Cuenca. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 22(1), 48-65. doi:10.33789/enlace.22.1.126

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1). doi:10.35622/j.rie.2020.01.008
- García, F., Quesada, A., Romero, M., & Abril, A. (2019). Promover la indagación en matemáticas y ciencias: Desarrollo profesional docente en primaria y secundaria. *Educación XXI*, 22(2), 335-359. doi:10.5944/educXX1.23513
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral. *Espacios*, 41(37), 40-51. <https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendía, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(1). doi:10.17162/au.v11i1.561
- Giraldo, J., Hernández, D., & Rojas, I. (2024). Cultura organizacional y modelos mentales: estudio de caso en una universidad de la ciudad de Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(71), 187-211. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a9>
- Gonzales, R. (2023). Competencias emocionales y Cultura organizacional. *Revista de Climatología*, 23(Edición especial), 3197-3203. <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/12/Articulo-CS23-Rubby-Fiorella.pdf>
- Guevara, H., Huarachi, L., Lozano, G., & Vértiz, J. (2021). Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 177-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223012>
- Guizado, F., Menacho, I., & Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Hamut'ay*, 6(1), 54-70. doi:10.21503/hamu.v6i1.1574
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <https://bibliotecaceunem.com/libros/Acervo%20bibliogr%C3%A1fico%20Lic.%20Pedagog%C3%ADa/122.-%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20%20Roberto%20autor%20%20Metod>

olog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20las%20rutas%20cuantitativa%20cualitativa%20y%20mixta%2

- Hinojosa, M. (2021). *en, Cultura organizacional y la gestión del conocimiento instituciones educativas del distrito José María Quimper, Camaná 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58064>
- Jaramillo, C. (2021). *Hacia un desarrollo profesional centrado en el docente*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/8253>
- Marcone, R., & Martín, F. (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE). *Psicothema*, 15(2), 292-299. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=498185>
- Marín, E. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. *Revista Scientific*, 5(18), 276-288. doi:10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.14.276-288
- Marín, E. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. *Revista Scientific*, 5(18), 276-288. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.14.276-288>
- Martinez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista Estudios en Educación*, 3(4), 181-211. <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92>
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114-129. doi:10.35381/cm.v5i9.102
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*(46), 1-28. doi:<http://doi.org/>
- Mimbela, M., García, V., Sánchez, K., & Cabrejos, J. (2022). Vocación y desempeño docente en el Perú. *Revista Franz Tamayo*, 4(9), 30-43. doi:10.33996/franztamayo.v4i9.791
- Moreno, G., & Pineda, R. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas de Educación Superior. *Economía Y Negocios*, 12(2), 32-51. doi:<https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.853>

- Moreno, G., & Pineda, R. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas de Educación Superior. *Economía Y Negocios*, 12(2), 32-51. doi:10.29019/eyn.v12i2.853
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. doi:10.33936/eca\_sinergia.v11i2.2254
- Omenyi, A., & Emengini, B. (2020). Relationship between teachers' perceived organizational culture and their jobperformance in secondary schools in Anambra state. *Nnadiabube Journal of Educationin Africa*, 5(2), 47-64. [https://acjol.org/index.php/njea/article/view/njea\\_v5n2\\_5](https://acjol.org/index.php/njea/article/view/njea_v5n2_5)
- Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63-83. doi:<https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C., Muñoz, & Camila. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Peña, M. (2020). Desarrollo profesional docente y educación a distancia. Una experiencia desde la cooperación sur-sur. *Revista Saberes Educativos*(5), 100-119. <https://pdfs.semanticscholar.org/2de0/e35bdf628a8d6f354487819f59b8f1bc3893.pdf>
- Porras, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente. *Desafíos*, 11(1), 48-61. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.141>
- Porras, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente. *Desafíos*, 11(1), 48-61. doi:<https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.141>
- Prihatini, D., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Principal Leadership Towards Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 204-213.
- Ríos, K., & Urdiales, M. (2024). Vocación, Motivación y Buenas Prácticas Docentes con el uso de la tecnología en el aprendizaje para la modalidad escolarizada. *Revista*

- Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(3), 1-21.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i3.4137>
- Rivera, A., & Alfageme, M. (2019). Formación de docentes en servicio de Educación Secundaria en México. *Revista Educación*, 43(1).  
 doi:10.15517/revedu.v43i1.28446
- Rivera, A., & Gonzáles, D. (2024). Análisis del ejercicio profesional docente desde lamotivación intrínseca, extrínseca y desmotivación en diferentes escuelas y colegios de Azuay y Cañar. *Runae*(10), 7-26.  
<https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/view/917>
- Rivera, D. (2019). Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 20-25.  
<https://doi.org/10.15649/2346030X.496>
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma`arifM., & M., M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40. doi:10.31538/ndh.v6i1.899
- Rojas, D. (2022). Autoeficacia docente para la convivencia escolar en la formación inicial docente. *Formación universitaria*, 15(1), 47-56.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000100047&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000100047&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Rujas, J. (2022). Meritocracia y educación: más allá de la igualdad de oportunidades. *Conciencia Social*(5), 207-218. doi:10.7203/con-cienciasocial.5.24276
- Torales, J., & Barrios, I. (2023). Diseño de investigaciones: algoritmo de clasificación y características esenciales. *Medicina clínica y social*, 7(3), 210-235.  
<https://doi.org/10.52379/mcs.v7i3.349>
- Torres, E. (2021). Diseño y validación de una escala de vocación docente para profesores (CVOC-D). *Revista Fuentes*, 24(1), 104-115.  
 doi:10.12795/revistafuentes.2022.15751
- Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? Organizational culture, a social paradigm? Cultura organizacional, ¿un paradigma social? *ComHumanitas: Revista Científica De Comunicación*, 10(2), 150-173. doi:10.31207/rch.v10i2.201

- Valdés, Y., & Guerra, P. (2023). Articulación entre el Desarrollo Profesional Docente y el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar implementado en un contexto de políticas de mercado y accountability: El caso de Chile. *REXE-Revista De Estudios Y Experiencias En Educación*, 22(49), 321-346. <https://doi.org/10.21703/rexe.v22i49.1515>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
- Yopan, J., Palmera, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional: Controversias y Concurrencias Latinoamericanas. *ALAS. Asociación Latinoamericana de Sociología*, 11(20), 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

## Anexos

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones/ indicadores	Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa El Cruce, La Joya, Arequipa, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional educativa y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.</p> <p><b>Hipótesis</b> Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional educativa</p>	<p>Dimensiones 1: Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador 1: Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos</li> <li>- Indicador 2: Reconocimiento del esfuerzo</li> <li>- Indicador 3: Entropía y neguentropía organizacional</li> <li>- Indicador 4: Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito</li> </ul> <p>Dimensiones 2: Credibilidad de los directivos y relaciones humanas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador 1: Equidad en la vida escolar</li> <li>- Indicador 2: Credibilidad y aprendizaje organizacional</li> <li>- Indicador 3: Énfasis en las relaciones humanas</li> </ul> <p>Dimensiones 3: Liderazgo en la gestión directiva</p>	<p>“Cuestionario sobre la cultura organizacional educativa” (Marcone y Martín, 2003)</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones/ indicadores	Instrumentos
	<p>Describir la relación entre la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo en la gestión directiva</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador 1: Ambiente favorable al desempeño (AFAD)</li> <li>- Indicador 3: Liderazgo en la gestión educativa</li> <li>- Indicador 4: Aceptación del error como factor de unidad</li> <li>-</li> </ul> <hr/> <p>Dimensiones 4: Comunicación y equidad organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador 1: Comunicación e integración del personal</li> <li>- Indicador 2: Comunicación y evolución histórica de la Escuela</li> <li>- Indicador 3: Reconocimiento y equidad en la recompensa</li> </ul>	<p>“Cuestionario sobre el desarrollo profesional docente” Porras (2020)</p>

	<p>Establecer la relación entre la dimensión liderazgo en la gestión directiva y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.</p>	<p>y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y equidad organizacional y el desarrollo profesional docente en el nivel secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Joya, Arequipa, 2024</p>	<p>Variable 2: Desarrollo profesional docente</p>	<p>Dimensiones 1: Técnico pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador 1: Recursos</li> <li>- Indicador 2: Didáctica</li> <li>- Indicador 3: Planificación curricular</li> <li>- Indicador 4: Autonomía</li> </ul> <p>Dimensiones 2: Personal-social</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador 1: Autocritica</li> <li>- Indicador 2: Satisfacción</li> <li>- Indicador 3: Seguridad</li> </ul>	
				<p>Dimensiones 3: Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador 1: Identidad</li> <li>- Indicador 2: Trabajo en equipo</li> </ul>	

### Instrumentos

#### Ficha técnica: Inventario cultura organizacional educativa (ICOE)

<b>Autores</b>	Rodolfo Marcone Trigo y Francisco Martín del Buey
<b>Año</b>	2003
<b>Administración</b>	Individual
<b>Objetivo</b>	Identificar, según la percepción de los docentes, las características predominantes de la cultura organizacional de las escuelas donde ellos trabajan
<b>Duración</b>	Aproximadamente 30 minutos.
<b>Ámbito de aplicación</b>	Docentes
<b>Descripción</b>	<p>El inventario presenta 62 ítems, distribuidos en 4 aspectos principales o dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito</li> <li>• Credibilidad de los directivos y relaciones humanas</li> <li>• Liderazgo en la gestión directiva</li> <li>• Comunicación y equidad organizacional</li> </ul> <p>Asimismo, una escala de Likert, a mayor grado de acuerdo 5 puntos y a menor grado 1 punto.</p>
<b>Validez</b>	Para la construcción del instrumento y validación del contenido, se recurrió a un grupo de expertos (psicólogos, sociólogos y especialistas en administración). Debido a la antigüedad del instrumento se requerirá una nueva validación por expertos.
<b>Confiabilidad</b>	El índice de fiabilidad del instrumento construido por Marcone y Martín fue evaluado a través del estadístico Alfa de Cronbach, el cual evidenció un coeficiente de 0,9613, considerado como alto y adecuado. Asimismo, para la presente investigación, se realizó una prueba piloto que permitió evidenciar un coeficiente de 0,914, comprobando su fiabilidad.

	El Alfa de Cronbach del instrumento es 0,988, superando el 0,9613 reportado por Marcone y Martín, lo que confirma su consistencia interna y fiabilidad para medir la variable en el estudio.
<b>Escala general de la cultura organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Débil 62- 103</li><li>• Regular 104-206</li><li>• Fuerte 207-310</li></ul>

### INVENTARIO CULTURA ORGANIZACIONAL EDUCATIVA (ICOE)

Estimado docente, por favor responda el siguiente cuestionario sobre cultura organizacional marcando con una x según su criterio: A mayor grado de acuerdo, 5 puntos, y a menor grado de desacuerdo, 1 punto. Los resultados de sus respuestas servirán a un trabajo de investigación. Gracias.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	1	2	3	4	5
2	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	1	2	3	4	5
3	Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.	1	2	3	4	5
4	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.	1	2	3	4	5
5	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.	1	2	3	4	5
6	Se acostumbra estimular los logros de nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.	1	2	3	4	5
7	Lo que nos diferencia de otras escuelas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
8	Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.	1	2	3	4	5
9	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
10	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	1	2	3	4	5
11	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.	1	2	3	4	5

12	Aquí compartimos la idea de que el error es éxito diferido.	1	2	3	4	5
13	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.	1	2	3	4	5
14	El lema «haga siempre lo que es correcto» orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela.	1	2	3	4	5
15	En esta escuela acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	1	2	3	4	5
16	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado.	1	2	3	4	5
17	Aquí «estar con las antenas puestas» es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente	1	2	3	4	5
18	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.	1	2	3	4	5
19	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.	1	2	3	4	5
20	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.	1	2	3	4	5
21	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.	1	2	3	4	5
22	Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	1	2	3	4	5
23	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	1	2	3	4	5
24	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.	1	2	3	4	5
25	Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.	1	2	3	4	5

26	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.	1	2	3	4	5
27	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	1	2	3	4	5
28	Creemos que esta escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.	1	2	3	4	5
29	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.	1	2	3	4	5
30	Los cambios experimentados por nuestra escuela, desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora.	1	2	3	4	5
31	En esta escuela se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	1	2	3	4	5
32	Aquí circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de esta escuela.	1	2	3	4	5
33	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.	1	2	3	4	5
34	Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.	1	2	3	4	5
35	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad	1	2	3	4	5
36	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad.	1	2	3	4	5
37	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.	1	2	3	4	5
38	Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente	1	2	3	4	5
39	Nos reunimos, periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar.	1	2	3	4	5

40	Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.	1	2	3	4	5
41	Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
42	Aquí, al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.	1	2	3	4	5
43	La historia de nuestra escuela nos muestra cómo, a través del tiempo, se han logrado alcanzarlas metas establecidas.	1	2	3	4	5
44	En esta escuela los consejos de profesores constituyen instancias de estudio de profunda reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación.	1	2	3	4	5
45	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.	1	2	3	4	5
46	En esta escuela, toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.	1	2	3	4	5
47	Nuestra historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes de la escuela, lo que ha contribuido al actual éxito alcanzado.	1	2	3	4	5
48	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen	1	2	3	4	5
49	Las indicaciones y orientaciones para los alumnos, padres, apoderados y público son claras y precisas.	1	2	3	4	5
50	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.	1	2	3	4	5
51	En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.	1	2	3	4	5
52	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.	1	2	3	4	5

53	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.	1	2	3	4	5
54	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros	1	2	3	4	5
55	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.	1	2	3	4	5
56	En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.	1	2	3	4	5
57	En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.	1	2	3	4	5
58	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.	1	2	3	4	5
59	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.	1	2	3	4	5
60	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.	1	2	3	4	5
61	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.	1	2	3	4	5
62	Al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio.	1	2	3	4	5

### Ficha técnica: Cuestionario sobre el desarrollo profesional docente

<b>Autores</b>	Héctor Porras Flores
<b>Año</b>	2020
<b>Administración</b>	Individual
<b>Objetivo</b>	Medir el desarrollo profesional docente
<b>Duración</b>	Aproximadamente de 20 a 30 minutos.
<b>Ámbito de aplicación</b>	Docentes
<b>Descripción</b>	<p>El inventario presenta 30 ítems, distribuidos en 3 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnico pedagógico</li> <li>• Personal social</li> <li>• Institucional</li> </ul> <p>Asimismo, cuenta con tres alternativas de respuesta: siempre, a veces y nunca.</p>
<b>Validez</b>	El cuestionario fue sometido por Porras a una validación por juicio de expertos
<b>Confiabilidad</b>	El índice de fiabilidad del instrumento construido por Porras, calculado inicialmente a través del estadístico Alfa de Cronbach, evidenció un coeficiente de 0,90075, el cual es considerado adecuado. Asimismo, para la presente investigación, se realizó un nuevo análisis que permitió evidenciar un coeficiente de 0,938, lo que indica una consistencia interna adecuada.
<b>Escala general de la cultura organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo 30-50</li> <li>• Regular 51 - 70</li> <li>• Elevado 61-90</li> </ul>

### CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Estimado docente, por favor, responda el siguiente cuestionario sobre desarrollo profesional docente marcando con una x según su criterio. Los resultados de sus respuestas servirán a un trabajo de investigación. Gracias.

Marque una con x.

N°	Ítems	Valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
1	¿Con qué frecuencia utiliza los recursos didácticos disponibles de la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre
2	¿Emplea recursos didácticos en relación al propósito de aprendizaje?	Nunca	A veces	Siempre
3	¿Incorpora recursos didácticos que ofrece la plataforma PerúEduca, SIFODS?	Nunca	A veces	Siempre
4	¿Utiliza recursos didácticos que facilitan la movilidad de las capacidades en el logro de aprendizajes significativos?	Nunca	A veces	Siempre
5	¿Utiliza métodos didácticos para optimizar el aprendizaje durante el desarrollo de la sesión?	Nunca	A veces	Siempre
6	¿Emplea estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje?	Nunca	A veces	Siempre
7	¿Planifica actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje que generen experiencias de aprendizaje vivencial?	Nunca	A veces	Siempre
8	¿Planifica según las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre
9	¿Participa de las actividades formativas propuestos por la institución educativa, UGEL, MINEDU u otras instituciones?	Nunca	A veces	Siempre

10	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre
11	¿Reflexiona de modo individual y colectivo en grupos de inter aprendizaje para afirmar su desempeño profesional en la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre
12	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente?	Nunca	A veces	Siempre
13	¿Reconoce las dificultades, luego del análisis crítico que realiza de la práctica pedagógica?	Nunca	A veces	Siempre
14	¿Afronta todas las dificultades identificadas con acciones de mejora en su desempeño profesional?	Nunca	A veces	Siempre
15	¿Admite las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar su desempeño profesional?	Nunca	A veces	Siempre
16	¿Considera que fortalecer las competencias profesionales lo haría sentir reconocido y valorado?	Nunca	A veces	Siempre
17	¿Percibe que la comunidad educativa lo reconoce profesionalmente por la labor que desarrolla en la institución?	Nunca	A veces	Siempre
18	¿Demuestra seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje?	Nunca	A veces	Siempre
19	¿Actúa con decisión ante los compromisos de gestión escolar asumidos por la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre
20	¿Actúa con prudencia cuando opina sobre el desarrollo profesional de sus pares?	Nunca	A veces	Siempre

21	¿Participa con profesionalidad para fortalecer la vida institucional de la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre
22	¿Es proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo?	Nunca	A veces	Siempre
23	¿Considera la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica?	Nunca	A veces	Siempre
24	¿Cumple y se involucra con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo?	Nunca	A veces	Siempre
25	¿Participa por iniciativa propia de los cursos virtuales que ofrece el Ministerio de Educación?	Nunca	A veces	Siempre
26	¿Propone actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre
27	¿Ante las opiniones divergentes se pone de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos?	Nunca	A veces	Siempre
28	¿Practica el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre
29	¿Realiza trabajo compartido con los miembros de las comisiones asignadas?	Nunca	A veces	Siempre
30	¿Promueve el dialogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa?	Nunca	A veces	Siempre

**Formato de validación de expertos**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: .....
- 1.2 Grado académico: .....
- 1.3 Cargo e institución donde labora el experto: .....
- 1.4 Título de la investigación: .....
- 1.5 Autor del instrumento: .....
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: .....
- 1.7 Nombre del instrumento: .....

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						

**OBSERVACIONES:**

.....  
 .....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** .....

**Lugar y fecha:** .....

.....  
**Firma de experto**

**DNI:** .....

ANEXOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1. Apellido y nombres de juez: Trigo, Arce, Luis Hermira
- 2. Grado académico / mención: Doctor en Psicología
- 3. Cargo en la institución donde trabaja: Docente en Universidad Nacional San Agustín Arequipa
- 4. Nombre del instrumento evaluado: Inventario Cultura Organizacional Educativa (ICOE)
- 5. Autor (es) del instrumento: Rodolfo Marcone Trigo y Francisco Martín del Buey
- 6. Título de la investigación: Cultura Organizacional Educativa y Desarrollo Profesional Docente en el nivel Secundaria de las Instituciones Educativas Públicas de Distrito de la zona Arequipa 2024

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN: Marcar con un aspa(X)

CRITERIOS	CRITERIOS	JUECES				
		Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Este instrumento con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite hacer mediciones cuantitativas.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al evento de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFFICIENCIA	Cubre varios aspectos de los variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos de la ciencia.					X
7. CONSISTENCIA	Prehenda con seguridad datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los temas.					X
9. METODOLOGÍA	La selección responde a propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
<b>COUNT TOTAL DE MARCAS</b>						<b>9</b>
Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala:		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{59}$$

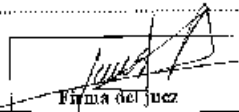
III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Utiplique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aprobado

Lugar y fecha  
Arequipa, 21 de Setiembre del 2024

  
Firma del juez

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez: Torres Arce, Luis Hermán  
 1.2 Grado académico / mención: Docente en Psicología  
 1.3 Cargo en la institución donde labora: Docente en Universidad Nacional San Agustín Arequipa  
 1.4 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre el Desarrollo Profesional Docente  
 1.5 Autor (es) del instrumento: Hector Porros Flores  
 1.6 Título de la investigación: Cultura Organizacional Educativa y Desarrollo Profesional Docente en el nivel superior de las Instituciones Educativas Públicas de Arequipa de la zona Arequipa 2024

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN: Marcar con un aspa (X)

INDICADORES	CONTENIDOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulación con lenguaje es preciso y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Acuerda al evento de la vida y actualidad.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación clara y ordenada.					X
5. SUFFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en su totalidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conocer el nivel de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Prudente con seguridad basada en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y de temas.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la línea de investigación.					X
10. APLICACIÓN	Se cubren todos los elementos estadísticos por parte.					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>					2	0
Resalte el número en cada una de las categorías de la escala		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \cdot A + 2 \cdot B + 3 \cdot C + 4 \cdot D + 5 \cdot E}{50}$$


III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desarrollado	[0,00 - 0,60]
Observado	<[0,60 - 0,70]
Aprobado	<[0,70 - 1,00]

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aprobado

Lugar y fecha:  
 Arequipa, 21 de Octubre del 2024

  
 Firma del juez

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres de juez : Salinas Gómez, Richard M.  
 1.2 Cargo en la institución donde labora : Especialista UGEL La Joya  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para el desarrollo prof. Docente  
 1.4 Autor (es) del instrumento : Hector Parra Flores

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN: Marcar con un aspa(X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende con seguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				3	7

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50} =$$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60 -0,70]
Aprobado	<0,70 -1,00]

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Lugar: La Joya - Arequipa  
 Arequipa: 22 de Agosto del 20 24

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. Richard Salinas Gómez  
 COMITÉ DE CALIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN  
 UGEL LA JOYA

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de juez : Salinas Gómez, Richard M.  
 1.2 Cargo en la institución donde labora : UGEL La Joya - Especialista. Ed.  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Inventario cultura organizacional Educativa (ICOE)  
 1.4. Autor (es) del instrumento : Rodolfo Marcote Trigo y Francisco Martín del Buey

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN: Marcar con un aspa(X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende con seguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>				1	9
Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50} =$$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60 -0,70]
Aprobado	<0,70 -1,00]

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....  
 .....

Lugar: La Joya  
 Arequipa: 22 de Ago del 20 21

**Firma del juez**

Richard Salinas Gomez  
 ESPECIALISTA Cs. SOCIALES  
 UGEL LA JOYA

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de juez: Aroquipa Apaza, Olga Lidia  
 1.2 Grado académico / mención: Magister en Gestión Educativa  
 1.3 Cargo en la institución donde labora: Coordinadora Pedagógica I.E ElCruce  
 1.4 Nombre del instrumento evaluado: Inventario Cultura Organizacional Educativa (ICOE)  
 1.5 Autor (es) del instrumento: Rodolfo Marcote Trigo y Francisco Martín del Buey  
 1.6 Título de la investigación: Cultura Organizacional Educativa y Desarrollo profesional Docente en el nivel secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de la Joya, Arequipa 2024

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN: Marcar con un aspa(X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende con seguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>				4	6
Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50} =$$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

0,92 Aprobado la investigación es significativa para el campo de la gestión educativa y el contexto actual

Lugar y fecha  
 Arequipa 28 de Agosto del 2024

  
**Firma del juez**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de juez : Arequipa Apaza Olga Lidia...  
 1.2 Cargo en la institución donde labora : Coordinadora pedagógica I.E El cruce  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario Desarrollo Profesional Docente  
 1.4 Autor (es) del instrumento : Hector Porras Flores

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN: Marcar con un aspa(X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende con seguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50} =$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60 -0,70]
Aprobado	<0,70 -1,00]

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

...la investigación es significativa para el campo de la gestión educativa, y de contexto actual...

Lugar: Arequipa  
 Arequipa 28 de Agosto del 2024

  
 Firma del juez

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de juez : Velasquez Vargas, Anselmo Antonio  
 1.2 Cargo en la institución donde labora : Coordinador Pedagógico de Ciencias  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario sobre Desarrollo Profesional Docente  
 1.4 Autor (es) del instrumento : Hector Porras Flores

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN: Marcar con un aspa(X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende con seguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS	Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				
	A	B	C	D	E
				2	8

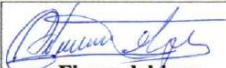
$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50} =$$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00–0,60]
Observado	<0,60 –0,70]
Aprobado	<0,70 –1,00]

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Lugar: Arequipa  
 Arequipa 28 de Octubre del 2024

  
**Firma del juez**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de juez : Velasquez Vargas, Anselmo Antonio  
 1.2 Cargo en la institución donde labora : Coordinador Pedagógico de Ciencias  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Inventario...Cultura Organizacional Educativa ICOE  
 1.4 Autor (es) del instrumento : Rodolfo Marcone Trigo y Francisco Martín del Buey

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN: Marcar con un aspa(X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende con seguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS	Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				
	A	B	C	D	E
				1	9

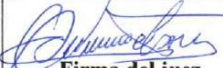
$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50} =$$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00–0,60]
Observado	<0,60 –0,70]
Aprobado	<0,70 –1,00]

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Lugar: Arequipa  
 Arequipa: 28 de Octubre del 2024

  
 Firma del juez

