



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARRANZA,
AYACUCHO-AÑO 2019**

PRESENTADO POR:

Bach. SÁNCHEZ HUAMANÍ, Sandra Uldarica

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**AYACUCHO – PERÚ
2021**



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DE TESIS

**CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARRANZA,
AYACUCHO- AÑO 2019**

LINEA DE INVESTIGACION

**FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL
CAMPO EDUCATIVO**

ASESORA

Dra. RIVERA GUILLÉN, Blanca Beatriz

Dedicatoria

A mi papá Humberto que fue mi maestro y guía,
a mi mamá Uldarica por su amor incondicional,
a mi hija Isabella, mi razón de vivir y a mi
esposo Rigoberto por su apoyo permanente.

Agradecimiento

En este espacio, me permito agradecer a todas las personas e instituciones que me han acompañado a lo largo del desarrollo de la tesis.

A Dios por su bondad, que me acompaña, me da fortaleza cada día y por guiar mis pasos, darme la tranquilidad necesaria y claridad para enfrentar con pertinencia las dificultades que se presentan en la vida, superarlas y alcanzar mis mayores metas profesionales y personales.

A la Universidad Alas Peruanas, por constituirse en una fortaleza de nuestra región y brindarnos sus servicios para continuar capacitándonos y cumplir con pertinencia nuestra labor profesional; a la Sección de Posgrado, por ser un espacio académico de alto nivel y formar profesionales decentes en la ética, capaces de orientar con éxito la praxis pedagógica y educar con responsabilidad a los futuros ciudadanos.

A los catedráticos que desarrollan su labor en la Escuela de Posgrado, que nos orientaron académicamente con responsabilidad y exigencia. Porque es lo que hoy necesitamos para ser mejores personas y crear las condiciones para una sana convivencia con nuestros colegas, estudiantes y padres de familia.

A las autoridades de la Institución Educativa “Luis Carranza”, por permitirnos aplicar los instrumentos para el recojo de información. A los profesores por su predisposición para el desarrollo de los instrumentos, actitudes favorables que me animaron a continuar con esta investigación.

Mi deferencia singular a la Dra. Blanca Rivera Guillén, asesora de la presente investigación, por la paciencia para absorber mis dudas consultas y fundamentalmente por brindarme su tiempo y apoyo incondicional.

RESUMEN

El objetivo general de la investigación, fue determinar el grado de relación de la cultura moral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. La investigación por su naturaleza es básica descriptiva con diseño correlacional-transeccional. La población muestreada la constituyeron 73 docentes de ambos niveles educativos: primaria y secundaria (muestra-censo). Las técnicas de recolección de datos fueron la psicometría, y su instrumento el test de cultura moral. La otra fue la encuesta con su respectivo cuestionario. Los resultados muestran que hay suficientes evidencias ($p=0,002 < 0,050$; Tau-c= 0,347) que indican presencia de una relación significativa positiva moderada entre la cultura moral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. Se evidenciaron que en el 90,4% de los casos hay una coincidencia del nivel de cultura moral (alto) con el grado de satisfactorio del desempeño docente.

Palabras clave. Cultura moral, desempeño docente.

ABSTRAC

The general objective of the research was to determine the degree of relationship of moral culture and teaching performance at the "Luis Carranza" Educational Institution, Ayacucho-2019. The research by its nature is basic descriptive with correlational-transsectional design. The sampled population was made up of 73 teachers at both primary and secondary levels (census-sample). The data collection techniques were psychometrics, and their instrument was the moral culture test. As data collection techniques, psychometry was used, and its instrument the moral culture test for the first variable, for the second a survey questionnaire. The results show that there is sufficient evidence ($\rho = 0.002 < 0.050$; $\text{Tau-c} = 0.347$) that indicates that there is a moderate positive significant relationship between moral culture and teaching performance in the Educational Institution "Luis Carranza", Ayacucho-2019. It was evidenced that in 90.4% of the cases there is a coincidence between the high level of moral culture and the satisfactory level of teaching performance.

Keywords. Moral culture, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La moral constituye la primera forma de regulación de la convivencia humana, como significaciones positivas a nivel individual y social. El desarrollo de una cultura moral, define caracteres en el campo de lo objetivo y subjetivo. Se consideran propiedades funcionales de la relación sujeto-objeto, en función a la satisfacción de sus necesidades y surgen como justificaciones psicológicas de la actividad del ser que posibilitan su desarrollo. (Díaz, 2011) Una cultura moral, implica el cumplimiento de normas socialmente aceptadas o al menos reconocidas por los entornos culturales donde se desenvuelve la persona; por ello, son inherentes a toda forma de organización social y configura una identidad.

Las actitudes, producto de los valores que rigen en la cultura moral, son las formas como los individuos se desenvuelven en la dinámica social, que pueden ser correctos o incorrectos. Los valores se expresan a través de máximas que permiten su rápida difusión e interiorización por las personas, su importancia radica, en constituirse en el soporte ontológico de las jerarquías sociales, cuya presencia está en la difusión y cumplimiento de esos valores y actitudes.

Los peores defectos de la mayoría de peruanos, es haber asumido como norma y principios de vida, los antivalores desde hace mucho tiempo, lo que llamaríamos una precaria cultura moral. Esa forma de vida está radicalmente enemistada con la estabilidad de la sociedad nacional; por ello, las autoridades permanentemente hacen un llamado a la gobernabilidad. Cualquier estrategia defensiva frente a los “engañadores profesionales”, aquellos que incumplen los principios establecidos, ataca el núcleo de sus convicciones (Bacigalupo, 2001). En este contexto, al hablar de moral nos referimos a un conjunto de normas, costumbres y formas que dan marco a la vida cotidiana de la persona, pues por ella se rige en sus relaciones con los demás. (Heler, 2008).

El tema a investigar, la cultura moral, cobra importancia cuando las relaciones entre los distintos estamentos que constituyen la vida nacional, se ven afectadas por las

continuas prácticas poblacionales que transgreden las normas, se considera que la causa central está en el modelo educativo. La cultura moral transgredida por las acciones y actitudes, de los más poderosos miembros de la sociedad peruana, ponen en entredicho la sobrevivencia del estado democrático. Dentro de este marco, es el momento para replantear el papel trascendente de la institución educativa, en el contexto actual; por el comportamiento de sus docentes y autoridades, estas instituciones generalmente fortalecen el ejercicio de los antivalores que afecta a la sociedad nacional entera. Para Díaz (2011) la formación de la personalidad, en base a los valores socialmente aceptados, debe tener como sustento la orientación moral, ética y valorativa en función al fundamento histórico-cultural de la sociedad en que se vive. Agrega Díaz que no podemos obviar la incorporación de los aportes de la pedagogía, al carácter social del aprendizaje.

La moral norma la relación del individuo con sus entornos, para ello se establecen determinados códigos, socialmente aceptados para la actividad humana. Estos promueven hábitos, actitudes y costumbres en la persona. Por ello, tiene un alcance que abarca a toda la sociedad. En efecto, depende de la cultura moral de los docentes su desempeño laboral, si sus prácticas educativas están enemistadas con la verdad, sus actitudes no favorecerán el desarrollo personal, profesional e institucional.

El objetivo del trabajo fue determinar el grado de relación entre las variables en los docentes del colegio estatal “Luis Carranza”. Es una investigación básica, descriptiva de diseño correlacional transeccional, con una población constituida por 73 docentes de los niveles: primaria y secundaria. Los resultados muestran que existen suficientes evidencias empíricas ($p= 0,002 < 0,050$; $\text{Tau-c}= 0,347$) que revelan la presencia de una relación significativa positiva moderada entre la cultura moral y el desempeño docente (90,4%) en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

El trabajo se estructuró en tres capítulos: el primero corresponde al planteamiento, descripción, delimitación y formulación del problema; del mismo modo se desarrollan: objetivos, justificación, factibilidad y limitaciones. El capítulo II, aborda el aspecto teórico: antecedentes, sistema de enfoques o teorías y la definición de términos sustanciales; en el capítulo III, se desarrolla las hipótesis, las variables y la operacionalización. El capítulo IV, aborda la parte metodológica: tipo, nivel, métodos, diseño; población y muestra, así como las técnicas e instrumentos. En el capítulo V, se describen los resultados y en el último capítulo VI, están considerados la discusión de resultados seguido de las conclusiones, recomendaciones y fuentes de información.

CARÁTULA	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	vi
Resumen	v
Summary	vi
Introducción	vii
Índice	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.2.1. Delimitación espacial	14
1.2.2. Delimitación social	14
1.2.3. Delimitación temporal	14
1.2.4. Delimitación conceptual	14
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	14
1.3.1. Problema general	14
1.3.2. Problemas específicos	15
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. Objetivo general	15
1.4.2. Objetivos específicos	15
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. Justificación	16
1.5.2. Importancia	16
1.6. FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO	17
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. Definición de cultura moral	24
2.2.2. Importancia de la cultura moral en la institución educativa	26
2.2.3. Rasgos del docente en el marco de la cultura moral	27
2.2.4. Dimensiones de la cultura moral	29
2.2.5. Sistema de actividades que fortalecen la cultura moral	34
2.2.6. El docente como formador moral	35
2.2.7. Reflexiones sobre el desempeño docente	36
2.2.8. Definición de la categoría desempeño docente	37
2.2.9. Propósitos del desempeño docente	37
2.2.10. Dimensiones del desempeño docente	38
2.2.11. Funciones del desempeño docente	45
2.2.12. Evaluación del desempeño docente	46
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	46
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	49
3.1. Hipótesis de la investigación	49
3.1.1. Hipótesis general	49

3.1.2.	Hipótesis específicas	49
3.2.	Definición conceptual y operacional de variables	49
3.2.1.	Variable 1: cultura moral	49
3.2.2.	Variable 2: desempeño docente	50
3.3.	Cuadro de operacionalización de las variables	51
	CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	54
4.1.	TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	54
4.1.1	Tipo de investigación	54
4.1.2	Nivel de investigación	54
4.2.	MÉTODOS Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.2.1	Métodos de investigación	55
4.2.2	Diseño de investigación	56
4.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	56
4.3.1	Población	56
4.3.2	Muestra	56
4.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
4.4.1.	Técnicas de recolección de dato	57
4.4.2.	Instrumentos de recolección de datos	58
4.4.3.	Fichas técnicas de los instrumentos	58
4.4.4	Ética de la investigación	65
	CAPÍTULO V: RESULTADOS	66
5.1.	Análisis descriptivo	66
5.2	Análisis inferencial	69
5.2.1	Prueba de normalidad	69
5.2.2	Prueba de hipótesis	70
	CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
	Conclusiones	78
	Recomendaciones	79
	Referencias bibliográficas	79
	ANEXOS	
1.	Matriz de consistencia.	
2.	Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.	
3.	Validación de expertos	
4.	Tabla de la prueba de validación (Prueba binominal o V de Aiken)	
5.	Copia de la data procesada	
6.	Consentimiento informado	
7.	Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.	
8.	Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.	

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Se entiende al hecho educativo como un proceso social, orientado a instruir e implementar a la persona para que participe remunerativamente en la sociedad, por la información que posee y logre una existencia satisfactoria como persona. Este proceso abarca toda su existencia, desde el nacimiento, a través de programas de estimulación y aprestamiento normados internacionalmente, pero informales en los servicios nacionales que se prestan (Rugarcía, 2001).

La cultura moral son las actitudes de los educadores y los estudiantes dentro de la escuela y del conjunto de valores que expresan en la práctica. Los dos aspectos que la cultura moral contiene son: las actitudes y los valores que encarnan esas acciones (Puig, 2011). En las instituciones educativas pretende sistematizar los elementos que componen el medio escolar, las prácticas institucionalizadas que convierten en un escenario que consideran adecuado para la formación moral. Un medio que permite vivir orientado por un conjunto de valores que favorecen la configuración del comportamiento de sus miembros y dan forma a sus hábitos y virtudes (Rubio, 2011).

La cultura moral así entendida, permite concretar la idea de que los valores se aprenden por transferencia de prácticas cotidianas, En este contexto, los profesionales de la educación no priorizan en su diseño curricular las prácticas pedagógicas con valor formativo porque hay una preponderancia a la adquisición de contenidos conceptuales.

Respecto al desempeño docente, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2004) manifiesta que la formación docente, es importante para que las Reformas Educativas tengan buenos resultados,

evidenciados en un buen nivel de aprendizaje de los estudiantes y en cómo se gestionan los procesos institucionales. Agrega que las necesidades de los docentes, tanto profesionales y sociales son los “nudos críticos” que deben ser superados. Como lo hace notar, Carr (2003) la educación no solo abarca el dominio de destrezas técnicas, el docente requiere ser capacitado para guiar con pertinencia a los estudiantes, y estos puedan desarrollar su sabiduría y su capacidad de discernimiento para promover su desarrollo moral.

Comprender los factores relacionales entre la cultura moral y la función docente reflejado en la optimización de los niveles de aprendizaje en las instituciones educativas, no es un tema ignorado en los países latinoamericanos, especialmente en Chile, y sobre todo por quienes están comprometidos con los proyectos de mejoramiento escolar a largo plazo (Anderson, 2010). A nivel general, diversas investigaciones proponen implementar estrategias para optimizar los niveles de desempeño docente, incluyendo el incremento de sueldos, a fin de exigir el cumplimiento de estándares básicos de prácticas en gestión del conocimiento, empezando de una formación inicial progresiva, vinculada a patrones predeterminados y al fortalecimiento de una autonomía administrativa.

El desempeño docente, genera como resultado los niveles de rendimiento académico de los alumnos, de acuerdo a los pocos estudios comparados el nivel en América Latina es bajo. Lo confirman los datos presentados por la Asociación para la Evaluación de Logro Educativo y la Oficina Regional de la UNESCO para América Latina y el Caribe (1992), que siete países latinoamericanos, incluido el Perú, están por debajo de los países europeos y del sud este asiático entre ellos: Indonesia, Hong Kong y Singapur. La problemática del desempeño docente es una de las causas centrales de la deficiente calidad educativa, sumada a ella la cultura moral. Según Rubio (2011) la débil institucionalidad de la escuela no permite que los docentes puedan consensuar los valores que van a orientar su acción pedagógica.

Resultado que confirmó el Ministerio de Educación (MINEDU, 2011) al considerar que el problema central de la educación peruana, es el bajo nivel de aprendizaje logrado, tanto en las evaluaciones nacionales, como internacionales, porque las instituciones educativas mantienen una estructura anquilosada y monolítica, siendo el espacio social donde no se dan transformaciones sustanciales. Esto quiere decir, que ha mantenido, como referente las actitudes autoritarias de los

docentes frente a los estudiantes, situación que impide la socialización de los conocimientos que son la base de los aprendizajes significativos. Rivero (2007) manifiesta que la educación peruana lleva aproximadamente treinta años de detrimento progresivo, siendo los principales problemas: una enseñanza de baja calidad y una endeble superación de sus debilidades de aprendizaje. Cuba (2008) remarca que la preparación del docente peruano, no considera la importancia del papel protagónico del estudiante, ni su responsabilidad académica.

Según la información recabada mediante la observación realizada (fuente: Guía de observación), en la Institución Educativa “Luis Carranza” se percibe en los docentes una pérdida paulatina de valores universales en su práctica como profesional; el incumplimiento consciente de las leyes nacionales, así como el desconocimiento de la esencia de las normas institucionales y el ejercicio de justicia que de ellas emana. Refiriéndonos a los principios, se les dan poca importancia a los valores y se ignora los derechos consuetudinarios, tanto de los estudiantes, como del docente y de las autoridades en una relación jerárquica, que podría ser considerada como abuso sistemático frente aquellos que están en el escalón más bajo de la vida institucional; así se explica la preponderancia de los saberes generados y convencionales en el sistema escolar.

En la mayoría de los docentes se observa, en la dimensión actitudinal, indicador cognitivo, el desconocimiento de las causas del comportamiento de los estudiantes y de sus colegas; por ello, juzgan a priori sus actitudes y no hay una preocupación de identificar las causas del problema. En el campo afectivo, se observa que los docentes no expresan sentimientos frente a las actitudes que son inaceptables, han perdido la capacidad de indignarse ante hechos que dañan sus intereses colectivos (institucionales). En lo conductual, las tendencias de valoración son altamente subjetivas; por ello, se hace imposible corregir las actitudes inaceptables.

Consecuentemente, la cultura moral de los integrantes de la Institución “Educativa Luis Carranza” presenta una relación directa con el desempeño docente ya que, en un medio con frecuentes prácticas inadecuadas, no se garantiza la participación comprometida de los docentes, no hay una comunicación dialógica, la convivencia escolar se torna rutinaria e intrascendente, el liderazgo de los docentes descende por la indiferencia y descuidan su formación profesional, recurriendo al facilismo.

De esta realidad problemática surgen las siguientes interrogantes.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se desarrolló en el distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga, en los ambientes de la Institución Educativa Estatal “Luis Carranza”. Reconocido formalmente con este nombre, el 31 de julio de 1948 por Decreto Supremo, en conmemoración al 50° Aniversario del fallecimiento del sabio ayacuchano Dr. Luis Carranza Ayarza. Actualmente presta servicios a 2000 alumnos de ambos sexos distribuidos en los niveles de Educación Primaria y Educación Secundaria de Menores, cuenta con más de 100 trabajadores entre docentes y administrativos (fuente: blog institucional).

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

El grupo social objeto de estudio fueron los docentes (varones y mujeres) de los dos niveles educativos: primaria y secundaria, 73 total, de la Institución Educativa “Luis Carranza”. La socialización de los resultados de la investigación beneficiará a los docentes de la misma institución y a los de la región Ayacucho.

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Por las características del diseño, el rango de tiempo para el desarrollo del plan de tesis será de tres meses. Los datos se recolectarán durante el primer trimestre del año 2019. Para Alfaro (2012) la delimitación temporal se refiere, básicamente al tiempo que se toma en cuenta, con relación a hechos, fenómenos y sujetos de la realidad.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Esta investigación trata exclusivamente de esclarecer el clima moral y el desempeño docente de categorías importantes en el campo educativo y cuál es su grado de asociación entre ambas variables; en base a las dimensiones e indicadores, sustentando las conclusiones en las fuentes bibliográficas glosadas en el marco teórico de las variables. En el marco teórico se describen y analizan estos términos con soporte científico de varios autores.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho - 2019?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- ¿En qué medida se relaciona la cultura moral y el nivel de formación académica en los docentes?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de participación escolar en los docentes?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de liderazgo en los docentes?
- ¿En qué medida la cultura moral se relaciona con el nivel de comunicación en los docentes?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de convivencia escolar en los docentes?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de relación de la cultura moral y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer el grado de relación de la cultura moral y el nivel de formación académica en los docentes.
- Identificar el grado de relación de la cultura moral y el nivel de participación escolar en los docentes.
- Identificar el grado de relación que existe de la cultura moral y el nivel de liderazgo en los docentes.
- Determinar la relación que existe de la cultura moral y el nivel de comunicación en los docentes.
- Identificar y evaluar el grado de relación de la cultura moral y el nivel de convivencia escolar en los docentes.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica. La cultura moral en el campo educativo se torna trascendente en la actualidad, ya no solo de orden económico, sino también sociopolítico. Actualmente, la sociedad vive una cultura moral desesperanzadora, individualista y competitiva. La moral reflejada en el cumplimiento de las normas (leyes) mediante nuestras actitudes es probable que esté relacionada directamente al desempeño profesional.

Por ello, el resultado de esta investigación se constituye en un aporte al campo de la psicología y la pedagogía. El marco teórico debidamente consolidado (antecedentes, bases teóricas y la definición de los términos básicos) servirá de base para otros estudios posteriores referidos a esta temática.

En cuanto a la justificación metodológica, para el estudio de cultura moral y desempeño docente, se emplearon diferentes metodologías de investigación, sean universales, generales y particulares, así como técnicas de observación, instrumentos como el cuestionario de la encuesta y el test de cultura moral, fuentes teóricas, revisión de datos estadísticos e históricos, investigaciones bibliográficas (electrónicas y físicas) pertinentes a las necesidades de la investigación. Otros investigadores que desean trabajar esta temática, podrán revisar el proceso metodológico que se siguió y replicar si fuese posible.

Justificación práctica. Los instrumentos fueron elaborados en base a un desgajado minucioso de las dimensiones y la identificación de los indicadores, además pasaron por la confiabilidad y la validez de constructo, criterio, contenido y el análisis confirmatorio, lo que fue una garantía fiable para el recojo de datos objetivos, situación que permitió constituirse en un aporte para que otros investigadores puedan replicar su uso con temas y poblaciones similares.

1.5.2 IMPORTANCIA

El tema que se ha investigado cobra importancia porque las relaciones entre los distintos estamentos que constituyen la vida nacional, se ven afectadas por las continuas prácticas que transgreden las normas, y todos ellos consideran que la causa central está en el modelo educativo. La cultura moral enriquecida por las acciones y actitudes de los más conocidos miembros de la sociedad peruana ponen

en entredicho la sobrevivencia de un estado democrático, y es el momento en que la institución educativa toma un nuevo protagonismo.

Políticas y actividades de empoderamiento escolar, en las que se debe priorizar a la persona en su condición humana, respetando las diferencias y aprovechando las potencialidades de sus culturas de origen, difundiendo como base, de toda convivencia, el respeto a las normas internas y a las leyes nacionales. Estos aspectos brevemente descritos, están desarrollados con suficiente sustento teórico en el informe de tesis. El resultado de este trabajo es importante para que las autoridades puedan conocer su estado real y actual de la cultura moral y del desempeño de sus docentes, a fin de tomar medidas para iniciar procesos de mejora continua en bien de la institución.

1.6 FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO

El desarrollo del plan de tesis fue factible, ya que la investigación planteada no demandó mayor presupuesto, por lo que fue cubierta por la tesista. La muestra constituida por docentes, se encuentran dentro de la misma institución, ello facilitó para la aplicación de los instrumentos y el recojo de datos, en lo posible tal como es.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

El tema planteado es novedoso en el mundo académico, la bibliografía es limitada lo que generó dificultades para construir el sistema de enfoques con un buen manejo de información digital de alto impacto, del mismo modo revisando en los repositorios digitales de las universidades respecto al tema de cultura moral, casi no se encontró tesis, situación que dificultó para sistematizar los antecedentes.

Al respecto, Avello y otros (2019) manifiestan que dependiendo del alcance temático, puede haber limitada investigación previa. Por ello, antes de comprometerse, se debe consultar con amplitud las principales bases de datos. Identificar limitaciones sirve para indagar nuevas brechas en la literatura y consecuentemente las dificultades de información para el trabajo que estamos desarrollando.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

La categoría cultura moral, también es conocido como: clima ético, valores personales de una organización, desarrollo moral o desempeño moral; teniendo en consideración esta aclaración terminológica, se procederá con la sistematización de los antecedentes, a fin de conocer cuál es el estado actual del problema motivo de estudio, qué tipos de investigación se desarrollaron al respecto, con qué muestras trabajaron, qué instrumentos utilizaron para el recojo de información y a qué resultados arribaron.

INTERNACIONALES

Gómez y Villegas (2006) investigaron el tema: *El desempeño moral en la organización*. Investigación de enfoque cualitativo, como método utilizaron el análisis. La muestra lo conformaron 302 empleados de empresas públicas y privadas; 166 varones y 136 damas, todos ellos con cargos directivos de mando medio y técnicos. La unidad de estudio, es producto de un muestreo aleatorio por conglomerados en grupos equivalentes.

Para el recojo de datos implementaron el test de clima ético, instrumento desarrollado por Bart y Cullen (1990) y la escala de valores propuesto por Schwartz (1993). Los resultados evidencian que solo el 33% de los trabajadores muestran un desempeño moral aceptable. Concluyen que no hay diferencias significativas entre el desempeño moral de varones y mujeres; los valores personales e institucionales influyen sustancialmente en el nivel de desempeño moral; sin embargo, hay discrepancias entre los empleados de las instituciones públicas y privadas. Finalmente, comprueban que hay una asociación moderada entre el desarrollo moral y el desempeño profesional.

Barradas (2009) desarrolló la tesis titulada, *La dimensión moral del docente: una mirada al trabajo del maestro de diferentes áreas del*

conocimiento. La investigación corresponde el tipo básico, nivel descriptivo y diseño correlacional, trabajó con una muestra de 47 participantes, como instrumentos utilizó una guía de entrevista y una ficha de observación estructurada.

Concluye que las acciones desarrolladas por el profesor, están directamente asociadas a su manera de ser (conductual), su forma de actuar (actitud) y de establecer relaciones personales. Otro aspecto importante es su capacidad de decidir; porque la función de la educación en valores no es solo instruir y transmitir conocimientos, si no formar el carácter (una personalidad consolidada entre sus conocimientos y sus actitudes); finalmente, la función del maestro es formar la mente al estudiante, priorizando su condición humana.

Pérez (2010) desarrolló la tesis titulada, *El comportamiento moral en las organizaciones: una perspectiva desde la ética de la empresa*. La investigación es de corte cualitativo, nivel descriptivo exploratorio. Utilizó fuentes bibliográficas, como: libros, revistas, base de datos y documentación disponible en línea. Los métodos que utilizó fueron: el análisis y la interpretación. Luego de la revisión teórica, concluye que la moral es el cumplimiento de la norma, que señala un deber ser dando pautas y reglas, propone una orientación clara de comportamiento. Dichas reglas o normas, aceptadas, valoradas y apropiadas, independientemente de que se lleven o no a cabo, determinan los actos buenos o malos de los profesionales, conforme a la moral imperante en la sociedad. De ahí que la moralidad es la forma habitual en que se exteriorizan las normas en la realidad.

Polo y otros (2010), realizaron un estudio bajo el título, *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*, investigación de tipo básica-cualitativa, nivel descriptivo interpretativo y diseño no experimental. Como muestra utilizaron una variedad de información referidos al tema, tanto físico como digital. Además, utilizaron como instrumento un cuestionario constituido por 15 ítems. Las conclusiones a las que arribaron son: El objeto del estudio de la ética, corresponde a las conductas regidas por normas morales, ya que estas son los principios que regulan el comportamiento de los seres humanos, en función de lo que se considera bueno o malo.

El hecho que cada persona perciba la realidad de cierta manera, depende de la experiencia vivenciada; esto nos lleva a comprender, los momentos que vivimos repercuten directamente en la forma en que nos relacionamos con otras personas y la manera que interactuamos con el mundo que nos rodea. Los actos humanos calificados como buenos o malos, las proposiciones sobre lo bueno todas son sintéticas y no analíticas, hasta cierto punto subjetivas.

Rubio (2011) desarrolló la investigación, *La cultura moral de los centros educativos: una propuesta para su evaluación y mejora*. Por su naturaleza la investigación es básica, descriptiva y analítica. La muestra conformó el total de los docentes que trabajan en dicha institución. Como instrumento utilizó un cuestionario para el recojo de información, en base a las siguientes categorías: relación a las prácticas, satisfacción y preferencia de los docentes. Sus resultados fueron: las actitudes morales corresponden a la sociedad en que se vive; incluso las prácticas comportamentales dentro del centro educativo generalmente son diferenciadas jerárquicamente. Además, manifiesta la necesidad de organizar los espacios e instancias participativas para que los miembros del equipo docente se comprometan con el proceso de cambio en la institución.

Comprender la cultura moral de un centro educativo exige revisar la política institucional, para el caso los directivos representan un importante grupo de trabajo y reflexión sobre la cultura moral. Este proceso, en algunos casos, sirve para visibilizar lo que se pensaba, reconociendo las debilidades de la institución educativa para mejorarlas permanentemente, en base a líneas de intervención.

En este contexto, la participación proactiva de cada uno de sus miembros es fundamental para identificar las debilidades en base a un análisis y evaluación de la cultura moral, cuyos datos se constituirán en un material valioso para la construcción del estratégico.

González y Subaldo (2015) en su trabajo de investigación titulado, *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. Desarrollaron un estudio de enfoque cualitativo, paradigma interpretativo básico, de nivel descriptivo-reflexivo. La población muestreada constituyeron 2,545 profesores de tres distritos de Lima Metropolitana (1,014 públicos y 1,531 privadas). El instrumento que emplearon

fue un cuestionario pluridimensional creado por Merz (1979), traducido y validado por Gordillo (1987) y Ulizarna (1996).

Los resultados indican que las experiencias positivas desarrolladas por los profesores influyen directamente en el aprendizaje de los estudiantes, por otro lado, perciben que la docencia es una profesión de bajo prestigio social, lo que se expresa en bajos sueldo y en la falta de estímulos por el estado. Esa desvalorización social del docente, se asocia a las condiciones inadecuadas en que desarrollan su trabajo, sin comprender, que de ello depende el desarrollo humano y por ende del país.

Díaz (2015) investigó el tema, *El desarrollo del juicio moral en Kohlberg como factor condicionante del rendimiento académico en ciencias sociales de un grupo de estudiantes de educación secundaria*. Por su naturaleza corresponde a una investigación básica de nivel descriptivo y diseño correlacional. La unidad de estudio lo constituyeron 12 estudiantes que cursaban educación secundaria obligatoria del centro educativo de la ciudad de Murcia-España, grupo único. Utilizó el ex-post-facto como metodología. El instrumento de recogida de datos fue el Dilema tres de *Kohlberg* adaptado. La finalidad del trabajo fue identificar el estadio de desarrollo moral de los participantes.

Los resultados evidencian una correlación directa y positiva entre las variables. Concluyendo que es necesario priorizar la atención al desarrollo del juicio moral, para garantizar la práctica de buenas actitudes de los miembros de la comunidad educativa.

NACIONALES

En el Perú el tema de cultura moral, no ha sido abordado aún, en los repositorios institucionales no se ha encontrado trabajos sobre esta temática, por lo que se abordará la segunda variable: desempeño docente.

Al respecto, Aróstegui y Aróstegui (2014) en la tesis titulada, *Estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” del distrito de Ayacucho en los años 2013 y 2014*. Desarrollaron una investigación básica – descriptiva con diseño correlacional. La unidad de estudio lo constituyeron 40 profesores de los niveles de primaria y secundaria. Los instrumentos para el recojo de datos

fueron un cuestionario de la encuesta y la observación estructurada, especificada en una ficha.

Los resultados a los que arribaron fueron: del 100% de docentes, el 60% manifiesta que el director presenta características tendientes al estilo de liderazgo autocrático, el 32.5% de los profesores se ubican en un nivel de desempeño en proceso, el 17,5% en inicio y el 10% en logro previsto. El 40% de los docentes manifiestan la preponderancia de un estilo de liderazgo directivo democrático y se ubicaron en un nivel de desempeño de logro previsto. En conclusión, el estilo de liderazgo del director se asocia positivamente con el nivel de desempeño de los profesores.

Carhuachín (2015) se interesó investigar el tema, *Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas Cristiano Evangélicas del distrito del Rímac*. Estudio de tipo básico descriptivo y diseño correlacional transversal. La muestra lo conformó con 59 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Para el recojo de información utilizó un cuestionario de la encuesta tipo Likert. Concluyó que el 61% de participantes perciben que existe un nivel adecuado de clima institucional; el 49.2% manifiesta que está satisfecho con su labor y el 96.6% afirma que el desempeño docente es satisfactorio.

Huaita y Luza (2018) investigaron el tema, *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. El estudio es de tipo básico-descriptivo con diseño correlacional transversal. La muestra lo conformó con 103 docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Barrios Altos-Lima. Concluyen que el clima y la satisfacción laboral determina el nivel de desempeño de los docentes (54,2%); lo que indica, que los aspectos afines al ambiente de trabajo sumado a la predisposición están sustentados en valores, situación que posibilita en los docentes compromiso con su labor.

El 50,6% de los participantes distinguen que hay un ambiente laboral positivo; lo que permite desarrollar adecuados procesos de enseñanza-aprendizaje. El 53.9%, de los docentes sienten que están predispuestos para cumplir con eficiencia su trabajo; por ello, los estudiantes presentan altos niveles de rendimiento académico.

Flores (2016) desarrolló la tesis: *Clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria "José Macedo Mendoza" de Macusani -2016*. Investigación básica, descriptiva de diseño correlacional, su población muestreada lo constituyó con 88 docentes, utilizó como instrumentos: el cuestionario de la encuesta y la ficha de evaluación de desempeño docente. Concluye que el clima escolar se correlaciona de manera moderada y positiva con el nivel de desempeño de los profesores. Además los encuestados califican el clima escolar como regular, y al desempeño docente lo ubican en un nivel bueno, conforme se muestra en el coeficiente de correlación $r = 0,61$ y las frecuencias porcentuales.

No menos importante, es el trabajo de Beltramé (2016) referente a la *Ética profesional y su relación con el desempeño docente en las instituciones públicas de Juliaca*. Investigación de tipo sustantiva, nivel descriptivo y diseño no experimental-correlacional, la muestra lo conformaron 256 docentes. El instrumento que implementó fue el cuestionario de la encuesta. Como resultados muestra la presencia de un grado de correlación positiva - moderada entre la ética profesional y el desempeño del profesor. Lo mismo ocurre con la dimensión responsabilidad en la enseñanza para el aprendizaje (0,787). También, observó una relación positiva fuerte entre la competencia profesional y el grado de desarrollo de la profesionalidad (0,887).

Estos hallazgos indican que las actitudes relacionadas a la moral, están asociadas directamente al desempeño de los docentes. Un actuar profesional ético, es determinar los principios, por medio de los cuales sometemos a un análisis y evaluación exhaustiva las reglas morales que informan nuestras costumbres, para conocerlas, juzgarlas y aplicar; finalmente es lo que rige la vida en sociedad.

Pacheco (2017) desarrolló la tesis: *Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la provincia de Huancayo*. Debido a la naturaleza del enfoque, corresponde al tipo sustantiva de nivel descriptivo y diseño correlacional. La unidad de estudio conformó con 90 profesores de nivel inicial. Utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario. Llegó a la conclusión que hay una correlación alta en la práctica de valores éticos y el nivel de desempeño docente.

Agrega que los valores son los principios básicos en el mejoramiento y el crecimiento integral del ser humano. Una actitud correcta del profesor, dentro y

fuera del aula de clases es importante. Porque se educa con el ejemplo, por ello, los valores no se constituyen en un discurso teórico, es práctica cotidiana.

La construcción de los antecedentes permitió tener mayor conocimiento de la temática a investigar, definir de manera pertinente la metodología que permita viabilizar el estudio, ampliar las concepciones previas sobre el tema a investigar, y proporcionar un esbozo o camino para poder concluir qué es lo que se va investigar y cómo.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Definición de cultura moral

Para deslindar con claridad la cultura moral, procederemos a definir la categoría moral; Sostiene Bacigalupo (1995), que es el conjunto de hábitos sociales que determinan los términos de relación entre las personas y las valoran como: bueno o lo malo. Por su parte, Regal (1988) la define como una exigencia humana y una construcción cultural de los miembros de una sociedad determinada; por ello puede ser observada, descrita e interpretada.

La moral es la conducta humana, que puede ser positiva cuando está referida a acciones buenas, o negativo cuando el acto afecta, dañando a otras personas o instituciones. Con frecuencia se denomina moral a una conducta adecuada. Se contrapone a la conducta incorrecta que sería inmoral. Se torna fundamental la moral, porque sirve para entendernos, pues nos hace previsible, y a esa previsibilidad es lo que llamamos conducta responsable.

Consecuentemente, la moral son actos humanos complejos. En ella, están normadas las acciones representadas en escalas y enunciados valóricos, en base a los cuales se conoce a las personas y se las enjuicia categorialmente analizando sus acciones o realizan otra similar. La forma como actuamos, en relación a los conceptos morales establecidos por la sociedad, es lo que llamamos ética, es la variedad de elementos individuales que definen una acción; son los principios de cada persona, que la puede conducir a un objetivo o no, la moral en cambio es la serie de actitudes y acciones de la persona “socialmente aceptadas”. Sus normas y valores de la moralidad son compartidas; por ello, genera expectativas de cumplimiento recíproco.

En efecto, la cultura moral se ha considerado como propias de las instituciones complejas insertadas en una cultura global, que con sus pares definen prácticas educativas y mundos de valores homogéneos. Rubio (2011) sostiene que las instituciones educan en valores por las características de su cultura moral. Ya que esta, es socializada por los profesores entre los educandos, a través de la difusión de normas y valores, principios y fundamentalmente actitudes observables, donde el docente enseña con el ejemplo.

Por ello, la cultura moral presenta dos aspectos articulados: lo que formalmente (mandan las normas) se hace y los valores encarnados en lo que se dice. Las prácticas educativas que se observan en los centros educativos están constituidas por una sucesión de actitudes inmersas en valores para convivir bajo un orden previamente estatuido. Consecuentemente, todas las actitudes de los integrantes de la institución educativa constituyen su cultura moral y les da un sello característico.

La categoría cultura moral, define un sistema de prácticas socialmente aceptadas, es el conjunto de acciones interrelacionadas, que implican a diferentes personas (autoridades, profesores, alumnos y padres de familia). Es relevante señalar que estas prácticas no son contenidos cognitivos, sino actitudes o formas de proceder. Resulta significativo que permita operativizar la tradicional manera de entender la cultura y los valores compartidos por los integrantes de la comunidad educativa. Por ello, las prácticas morales se constituyen en formas de actuación sistémica, como fruto del consenso y elaboración conjunta entre los diferentes miembros de un centro educativo. Se trata de que los profesionales de la institución sean constantes, para que construyan, implementen y consoliden participativamente una convivencia cooperativa a lo largo de la historia institucional. Es destacable la necesidad de los procesos de evaluación continuos para asumir programas de mejora en las organizaciones escolares. Siempre la tendencia debería ser, construir una moral ilustrada, esto significa reducir la moral al derecho racional.

La cultura moral profundiza la idea que los significados de las normas y principios que comparten los miembros de una institución, quedan encarnados en prácticas cotidianas por su carácter racional. No resulta suficiente formular valores como finalidad educativa del centro; éstas tienen sentido cuando definen su función y formas de hacer, validados en su entorno.

Kohlberg (1997) profundizó en el sentido ético escolar y su influencia; al que denominó cultura moral de la escuela, entendiéndola como la calidad de vida comunitaria que se gesta en su interior, directamente relacionada con las actitudes de sus miembros, de cómo comparten y otorgan sentido a los principios de justicia y comunidad.

En una escuela en la que las relaciones son verticales, donde cada miembro tiene un rol asignado y las actitudes y reacciones de sus miembros son previsibles, la justicia está en relación directa al comportamiento dentro de “lo esperado”, cualquier transgresión es castigada. Por ello, la comunidad escolar se desintegra al cruzar las puertas del centro educativo.

2.2.2 Importancia de la cultura moral en la institución educativa

Chacón (2002) al estudiar la ética y la profesionalización, determina que la cultura moral es la expresión consolidada de los valores y las cualidades esenciales que caracterizan la labor del profesor; sumado al dominio de los contenidos curriculares, de los métodos y de las habilidades, para garantizar un buen nivel de desempeño de sus funciones, avalado por su experiencia académica.

La autora redefine la categoría docencia, centrado en el aspecto humanista del profesor, producto de una vida social en un entorno determinado, que le da valores evidenciados en actitudes y definidas por un inconsciente colectivo que le es particular, acoplado a su cúmulo de experiencias y a los logros obtenidos en su actuar pedagógico. Las investigaciones realizadas sobre el rol de la docencia, confirman su importancia de un reconocimiento real, del papel que cumple el maestro en el desarrollo personal de sus alumnos y de la sociedad, hecho que motiva para un adecuado desempeño profesional.

Para Kohlberg (1992) citado por Gómez y Villegas (2006) el desarrollo de la cultura moral depende de la evolución de su racionalidad. Ese progreso es social y producto de la interacción con los otros, de la toma de decisiones y del diálogo. El fortalecimiento cognitivo, es la base para el desarrollo moral; a ello Kohlberg (1992) lo denomina asunción de un rol; quiere decir integrarse a la comunidad educativa para asumir actitudes positivas de los otros, ser autónomos en lo que pensamos y sentimos y ponernos en el lugar del otro, cuando las circunstancias ameritan. El razonamiento moral según el género ha sido un tema controversial, debido a las

diferencias en los roles prescritos (ya establecidos), buscando asociarlos positivamente.

Mientras que Rubio (2007) sostiene que la descripción de la cultura moral supone diferentes tareas: en primer lugar, la identificación de las prácticas morales; en segundo lugar, su descripción sistemática y finalmente, su clasificación según su naturaleza. De esta manera, se hace posible plasmar los objetivos que se persigue, los pasos que le dan forma y los valores que encarnan. Además, su clasificación de contenidos temáticos (currículo), diferencia los elementos organizativos del centro y las dinámicas pedagógicas de trabajo, concretadas en estrategias, métodos y técnicas.

El proceso de la cultura moral, se caracteriza por señalar las particularidades de cada centro educativo; así como, el perfil de los integrantes de la comunidad educativa, para constituirse en una representación gráfica del conjunto de valores predominantes. Dentro de este marco, la construcción de la cultura moral institucional, presenta tres pasos diferenciados: atribución de valores, definición de indicadores y la construcción de una representación gráfica.

Para describir los valores predominantes que practican en un centro educativo, es necesario no solo compartir el espacio con estudiantes y docentes, sino tener una cierta distancia, que permita observar y determinar las formas de comportamiento en el largo plazo; pues tanto estudiantes como docentes, responden de manera “políticamente correcta” ante la presencia de cualquier persona extraña a sus grupos de interés.

2.2.3 Rasgos del docente en el marco de la cultura moral

Infiriendo las ideas de Santuc (1995), los rasgos referidos a la moral del docente son las siguientes:

- Compromiso con la formación de su ser y de la vida comunitaria. Quiere decir, que el profesor identifica sus valores, para vivir por sí mismo la dimensión ética y política; participa en la vida comunitaria, y garantiza su presencia en las estructuras sociales, que posibilitan el bienestar de todos sus miembros.
- Propulsor de acciones para el cumplimiento de los Derechos Humanos. Implica conservar el carácter formal de la moral predominante, definida en la Carta Fundacional de Naciones Unidas- los Derechos del Hombre y del Ciudadano- que la mayoría de los países suscriben. En este sentido el educador ha de tener como una de sus prioridades, practicar el respeto por los Derechos Humanos,

implementando normas de convivencia basadas en el respeto, la tolerancia y la aceptación de la diversidad.

- Indagador permanente. El horizonte que da sentido a su quehacer educativo, es la búsqueda del bienestar, para sí mismo y para los demás. El sentido de la vida estará tutelado por las normas morales aceptadas y serán las de su comunidad, articulada a los criterios de universalidad. En este sentido su deber es priorizar, el ser feliz, que se concreta en contribuir al mejoramiento de la sociedad para la felicidad de los otros.
- Ejercicio de la práctica de justicia, solidaridad y responsabilidad. Los deberes de las personas para con los otros, son básicamente de justicia, al interior del mundo concreto, del hogar, del aula y de la sociedad. Esta justicia, de manera fundamental articula la relación de la persona con los demás. Siendo fundamental la solidaridad y responsabilidad para con los otros hombres y mujeres, así como sus condiciones de realización.
- La autoridad al servicio del bien común. El objetivo central de los que dirigen una institución, es servir a los demás respetando y cumpliendo las normas, sin discriminar a los hombres y mujeres, sea cual sea su condición, nadie pueda asumir arbitrariamente la condición de autoridad. El educador ha de vivir sabiendo y sintiendo que su justificación como autoridad es servir.
- Consciencia del bien común. Poner al servicio de los demás sus capacidades y destrezas. Es decir, estar predispuestos al cumplimiento de la equidad como norma legal y formal para la realización personal y profesional de cada integrante de la comunidad educativa. La vida del educador debe reflejar una conjunción entre la ética y la política. En ese contexto, sus ideas, creencias y prácticas sociales estarán al servicio del bien común.
- Constructor de climas armónicos. Centrado en la práctica del respeto, la creatividad y la honestidad. Al margen de la conformidad con las reglas, se trata de vivir de manera digna, en un ambiente de respeto. Una cultura moral, constituye la armónica de formas y estructuras de convivencia saludable (bio, psico, social). Lo que implica, la realización del hombre íntegramente, responsable de sí mismo; comprender la función del docente como constructor de climas humanos coherentes (tener un entendimiento claro de las categorías o conceptos, indagar en la teoría el significado de: norma, valor, principio) y practicar en su verdadera dimensión.

Con acierto, Delors (1996) manifiesta su reafirmación enérgica en un principio fundamental:

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida (p.7).

Lo que exige, que el desarrollo personal de cada uno dentro del sistema educativo está relacionado a la posibilidad de acceso a la información pertinente, su comprensión y articulación a sus actitudes, ya sea para el trabajo intelectual o para el esparcimiento, dentro del marco de las normas. La tarea de la autoridad es, cómo fortalecer y promover estos dos ejes, fuera de sus tareas administrativas. Fortalecido estos aspectos, es lo que llamamos bien común en la escuela, basado en un juicio de valor racional, comprensible y aceptado por todos.

2.2.4 Dimensiones de la cultura moral

Luego de un amplio y profundo estudio, Puig (2011) define las dimensiones o componentes de la cultura moral de una institución educativa, bajo los siguientes parámetros:

- En tendemos a la cultura moral como un conjunto de cualidades globales, que a partir de prácticas heterogéneas logran formas de comportamiento y relacionamiento reconocibles, por la sinergia que sintetizan esas experiencias para constituir algo unitario, por ello se les reconoce como clima o atmósfera moral.
- La cultura moral, se expresa en la calidad de las instituciones educativas; es decir; las relaciones interpersonales son funcionales, cuando el ideario que comparten (actitudes) son producto de la aceptación consensuada. La cultura moral es el resultado de su sistema de prácticas educativas sustentadas en sus normas.

Consecuentemente, el resultado de la práctica de valores, es su cultura moral. Las acciones de la comunidad educativa crean una atmósfera de valores que impacta y hacen suya los alumnos, para llevarlas como aprendizaje a la cotidianidad escolar.

En efecto, la práctica exige una continuidad de acciones, orientada hacia un objetivo común. Entre las estrategias educativas están: “las asambleas de clase”, “la

celebración de fechas cívicas”, “los momentos de intercambio de ideas entre el profesor y los alumnos”, las tareas que se realizan en las clases, la discusión de problemas (dilemas morales) articulado a las normas que se establecen para resolverlos. Exigen a los participantes actuar conjuntamente respetando los principios, para el logro del bienestar común (Bourdieu, 1997; Giddens, 1995 y Macintyre, 1987). Hasta aquí, ya tenemos una primera aproximación a la definición de cultura moral; así como sus componentes; todo ello nos permitirá comprender mejor su valor educativo y su papel decisivo para el desarrollo de las instituciones formadoras.

A continuación delimitaremos los componentes o dimensiones de la cultura moral:

Cumplimiento de las normas. La atmósfera moral constituida por normas aceptadas por el colectivo, y el sentido de comunidad son fuerzas que determinan la conducta moral (Kohlberg, 1992). Según Morris y Morris (2016) son reglas, deberes y responsabilidades, necesarias para asegurar una sana convivencia en sociedad.

Las normas por su carácter subjetivo están establecidas en función a la prospectiva de la institución y fundamentalmente de la persona, con respecto a lo que establece la jerarquía institucional, sobre lo que se debe hacer, y la motivación a cumplir estos referentes.

Para entender el sentido de la norma en el contexto social, tomaremos las ideas de Profars (2012), para quien “las normas morales no son una restricción arbitraria de la libertad, de los derechos de la persona, al contrario, son su cauce”; son un “llamado a la libertad y responsabilidad” para las personas, en la práctica de valores como expresión de las mismas. Recordemos que las normas son perfectibles, que sus limitaciones son sus necesidades de mejora. De ahí que se constituyen como tareas principales de toda sociedad. En términos generales las normas se establecen para facilitar la captación de los valores.

Conforme expresa Kolberth (1997) los grados de legitimidad de las normas dentro de la comunidad, se orientan hacia el carácter de estas que deben ser compartidas por la comunidad; pero que su funcionalidad en el tiempo está directamente relacionada con el sentido de pertenencia al grupo.

En consecuencia, las normas colectivas, que dan sentido de pertenencia al grupo, por ello, los miembros velan por su cumplimiento y por el fortalecimiento del colectivo. Dentro de este marco, la promoción institucional es consecuencia del valor que sus miembros le otorgan y las normas participativas resultan ser las variables que facilitan el desarrollo de la comunidad hacia una etapa moral superior (Kolhberg, Power y Higgins, 1997). La idea es construirlas participativamente con los estudiantes y que se apropien de estos valores, como base de su práctica continua.

La normatividad de la vida social o académica plantea la posibilidad de su cumplimiento o incumplimiento. Cualquiera de las alternativas abre el camino a su crítica, por ser hechas en un momento determinado de un orden social particular, relativo al momento. Para Heler (1999) las normas morales, exigen ser compartidas, donde el individuo debe encauzar internamente su conducta siguiendo los deberes morales. La debilidad de la moral radica en su carácter dual: ser autoimpuestas y a su vez compartidas. Quiere decir, que cada persona decide la aplicación de las normas morales a su propia vida, entendiendo el valor de ella.

Para Kohlberg (1992) la moral presenta dos vías: el primero se refiere a la articulación del juicio moral con la acción que realiza la persona. Quiere decir, se asume en cumplimiento de los valores morales cuando “practica lo que predica”, proceso denominado consistencia de responsabilidad de sus actos. La segunda, implica, el supuestos filosóficos, por ejemplo asumir una postura controversial frente a los hechos y a las ideas. Una acción es moral o inmoral cuando responde a objetivos claros y al juicio racional de la persona.

En algunos casos, una manifestación actitudinal puede valorarse como “correcta”, en otras no. Por ello, Cohen (1995) manifiesta que la cultura moral, está asociada a la responsabilidad individual o compartida de las normas de una organización que las establece, para orientar las relaciones interpersonales. El clima moral de una organización o institución se define como un “conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades que presenta la institución (Toro, 2001). Por ello, la cultura moral siendo parte integral, se constituye como un componente del clima organizacional.

Sintetizando las ideas, diremos que las prácticas educativas son una secuencia de hechos y acontecimientos: ordenados, coherentes y complejos, casi siempre cristianizados en rutinas, porque son recurrentes, las prácticas responden a objetivos funcionales y concretan valores durante su realización como acciones racionales moralmente aceptadas, que motivan a sus participantes a ganar respeto dentro del grupo.

Principios. La cultura moral demanda el cumplimiento de normas y principios generados por ella misma, que definen las actitudes de los profesores, directivos, padres de familia y estudiantes. Dentro de este marco, Hortal (2002) sostiene que los principios éticos son imperativos generales, que nos orientan hacia los actos buenos y realizables mediante acciones. Los principios morales no prescriben actuaciones concretas de forma directa e inmediata, más bien se orientan a las metas que debemos tomar en cuenta al actuar y a la hora de formular cualquier norma moral.

Shamoo y Resnik (2009) manifiestan que los principios morales, es el consolidado de nuestros juicios éticos, sobre todo de lo que significa correcto e incorrecto y bueno o malo durante el cumplimiento de los roles sociales.

Los principios de las instituciones educativas, según Hirsch (2013) son:

- a. Sentido de justicia.** Es interpretado “como el tratamiento justo, equitativo y apropiado” que se promueve con los miembros de la comunidad educativa. (Beauchamp y Childress (2013, p.250)
- b. Responsabilidad.** Es el resorte emocional individual, capacidad culturalmente construida para evaluar consecuencias de las propias acciones y atribuirse la obligación (Wester, 2008).
- c. Seguridad e integridad.** La institución educativa, específicamente su plana docentes y las autoridades tiene la responsabilidad de brindar seguridad emocional y física a los estudiantes, cuando se habla de integridad, debe abarcar los aspectos bio-psico sociales.
- d. Equidad que garantice igualdad de trato y de oportunidades.** Aspectos centrados en la no discriminación. Exige orientar nuestro actuar hacia la eliminación de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención en las personas con capacidades especiales.

e. Práctica de la autonomía. Específicamente para tomar conciencia que somos responsables de las consecuencias de nuestros actos, cumplir las normas y los derechos consuetudinarios de las comunidades porque hemos aprobadas y aceptado su cumplimiento.

f. Transmisión de valores que favorezcan la libertad. Se considera la libertad en términos de responsabilidad, tolerancia, igualdad, respeto y justicia. Principalmente de los docentes para que los estudiantes hagan suyo y aprehendan para replicar en su vida cotidiana.

g. Igualdad de derechos y oportunidades.

La institución educativa tiene la obligación de promover la igualdad entre varones y mujeres, a partir de las actividades curriculares y extracurriculares, para evitar la discriminación.

h. Reflexión moral (racional). Cuando las normas, los valores y las actitudes no responden a la realidad, se torna necesario evaluar su ineficacia a fin de mejorar hacia resultados efectivos que beneficien a la colectividad (clima institucional)

Las actitudes. Rodríguez (1991) lo define como un conjunto de creencias y conocimientos en general, dotada de una carga afectiva, que predispone a una acción lógica de las actitudes. Las actitudes son recurrentes, no son observables directamente, pero definen inferencias observables, cuyos componentes son: cognitivos, afectivos y conductuales.

a. Cognitivo. Se refiere al cómo y qué conocemos de esa actitud, a partir de las creencias, los valores, las experiencias, ideas e ideología, de las personas con las que interactuamos. El dominio o comprensión teórica de las normas, valores, aptitudes, actitudes y todos sus componentes, esclarecerá su importancia y su aplicación será pertinente.

Al respecto, los indicadores son la adaptabilidad a escenarios divergentes, fortalecimientos de los procesos de pensamiento, análisis y reflexión de los contenidos, contraste de información, contracción del conocimiento, condiciones de educabilidad, identificación de estilos de aprendizaje, habilidades cognitivas previas (pozo y Gómez, 2006; Padrón, 1998 y Florez, 2005)

b. Afectivo. Se refiere a los sentimientos que nos suscita esa actitud y como la valoramos: bien, mal, indiferente. Las actitudes centradas en la racionalidad

evitaran dañar a los otros y será posible construir una comunidad armónica de personas diversas.

Sus indicadores, según Robbins (2004); Tobón (2010); Muñoz, Aular de Duran y Reyes (2010) son los siguientes: Auto confiabilidad, apertura mental, disposición e interés por aprender mediante un proceso de sensibilización, y en ambientes de cooperación, percepción clara del contexto social, seguridad en la toma de decisiones y autodeterminación articulada a las posibilidades que dispone.

- c. **Conductual.** Son las tendencias de valoración de comportamientos de las personas. Sus indicadores son los valores reconocidos, que se irán experimentando y haciendo suyos como buenos o defectuosas, a medida que participen en la dinámica social. Además del autoconcepto (percepción de sí mismo) y la curiosidad (ser capaz de percibir cualidades, características y posiciones)

En la experiencia pedagógica, se pudo vivenciar, que las actitudes que no tienen aceptación social, son percibidas como malas, porque se considera la idea que estas deben ser acciones orientadoras recurrente hacia el bien personal y social. Desde esta mirada, en términos operativos, en ciencias sociales, las actitudes son constructos hipotéticos inferidos objetivamente o manifestaciones de la experiencia consciente, o expresividad de la conducta verbal en sus acciones cotidianas.

2.2.5 Sistema de actividades que fortalecen la cultura moral

La cultura moral se evidencia en la práctica a partir de la comprensión precisa de la norma; en consecuencia es el “saber ser”. A continuación, veremos como la definición de sistema nos ayuda a entender la organización e implementación de estas prácticas morales (Bertalanffy, 1968; Morin, 1997). Se constituye un sistema, cuando los elementos se articulan y generan un todo único, ósea una globalidad y en la realidad logra su funcionalidad (orden y organicidad).

Los sistemas son unidades constituidas por múltiples componentes. En nuestro caso, se constituyen de prácticas educativas complejas. Además, esta categoría se entiende como la agrupación de elementos interconectados que debe producir una interacción estable. Por ello, la cultura moral es un sistema, cuyos componentes (actitudes, conocimientos, procedimientos, destrezas, etc.) están articulados para generar sinergias sociales.

Una de las principales formas de sinergia, es cuando las actitudes observables refuerzan sus valores y su sentido ético, produciéndose relaciones de complementariedad. Consecuentemente, la concordancia de las acciones crea una realidad (coherencia entre lo que haces y dices) y como resultado se fortalecen las habilidades, destrezas, capacidades para lograr un pensar y actuar racional.

En una institución educativa, la relación de los elementos constituyentes nos conduce a la creación de un ambiente agradable y desarrollador, que acaba consolidando una institucionalidad con fines claros. La relación entre las partes integrantes del todo, produce resultados que no se pueden explicar simplemente por la suma de sus elementos. Es decir, cuando las prácticas educativas son diversas, de su interrelación y se generan sinergias, surge algo nuevo. Ninguna de ellas, deja de influir en los estudiantes; es así, que el conjunto de estos elementos, crea otro nivel formativo que se añade al anterior. Los alumnos aprenden de las acciones educativas en las que participan y complementan con las de su cotidianidad; consecuentemente, aprenden del ejemplo. Este hecho nos exige redefinir el aprendizaje como una configuración compleja de elementos diversos.

Las cualidades de los integrantes de la comunidad educativa, están asociadas a sus valores, que nutrirán y darán un sentido global a la institución. Cuando decimos que una institución educativa es democrática, autoritaria o burocrática estamos describiendo el sentido moral de los integrantes de la institución; es decir, la orientación de su sistema de valores (actitudes, como concreción de sus normas y principios de quienes lo practican).

2.2.6 El docente como formador moral

A través de mensajes claros, las autoridades y docentes logran en los alumnos aprendizajes y comportamientos conscientes; así como, significados y valores que van configurando su currículo oculto.

Si la institución educativa en su conjunto instruye, el maestro con sus actitudes aporta en ella; en efecto se denomina proceso de formación integral. Ellos son modelos para los estudiantes. La valoración que realizan los alumnos de sus profesores, es un buen mecanismo para reflexionar sobre el papel que cumplen como educador. Dentro de esta visión, los estudiantes asumen el rol de jueces de sus profesores, cuestionando su coherencia entre la teoría y la práctica; así como, sus diferentes formas de transferencia del conocimiento.

Por ejemplo, un profesor que en su discurso, refiere la importancia del compromiso al realizar cualquier actividad, pero se observa que nunca dispone de tiempo, para atender las necesidades extracurriculares de sus alumnos, o que constantemente llame la atención, respecto al valor de actuar con criterio propio, pero siempre se le ve doblegado a la imposición de la autoridad. Quiere decir, exige a sus alumnos actitudes que no practica, no respeta las normas, es observable que no lo cumple. Este hecho, hace vacilar cualquier propuesta de educación moral por más cuidado que haya tenido la autoridad de resaltar en su listado de valores.

Esta realidad descrita, exige que el docente reflexione sobre su formación moral reflejada en sus actitudes, comportamientos y prácticas que afectan directamente la labor educativa.

Como dijo Papacchini (2000) el docente debería contrarrestar con prácticas morales, los antivalores del entorno donde permanece el estudiante. La institución educativa funciona como un laboratorio para aprender y construir una comunidad distinta, promoviendo mejores condiciones de vida.

Teniendo en cuenta la comprensión, en lo posible amplia, de la cultura moral, pasaremos a desarrollar la segunda variable: desempeño docente.

2.2.7 Reflexiones sobre el desempeño docente

Ganho (2013) al referirse al rol de la escuela en la formación de los estudiantes, destaca la importancia de la calidad profesional de los docentes, y resalta como una debilidad, los bajos niveles de preparación; ausencia de una política de superación constante, para responder a las necesidades: sociales, económicas, culturales y políticas de los docentes; específicamente fortaleciendo las habilidades básicas para que puedan solucionar los problemas con pertinencia.

Quiere decir, incursionar en la praxis pedagógica exige redefinir la concepción educativa, a fin de lograr una pertinencia de los planes curriculares, de las estrategias educativas, de los estilos de dirección y garantizar un educador preparado para asumir las exigencias de su actividad (Zinga, 2009).

La identificación de las debilidades de la docencia y la mejora continua, puede considerarse como retos principales para el mejoramiento de la calidad profesional, siempre y cuando, se asuma desde una posición reflexiva con compromiso y responsabilidad ante la evolución del conocimiento y la tecnología, para optimizar el aprendizaje de los estudiantes.

2.2.8 Definición de la categoría: desempeño docente

Montenegro (2003) citado por Zarate (2011) manifiesta que el desempeño del profesorado exige de una articulación sinérgica de acciones concretas; porque se trata del cumplimiento apropiado de sus funciones. El ejercicio profesional se visibiliza en diferentes acciones y espacios, por ejemplo el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y el estado emocional y físico del docente. Por su parte, Ponce (2005) manifiesta que el desempeño docente es la actuación, expresada en la interrelación dialéctica de las competencias profesionales, para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo; así como la producción intelectual de los profesores, sustentadas en el dominio de los contenidos y su contextualización en los diferentes espacios de actuación.

De estas ideas, se infiere que el desempeño de los profesores, no es otra cosa que el cumplimiento adecuado y oportuno de las obligaciones inherentes a la profesión; trabajar con dedicación y compromiso para lograr resultados satisfactorios. Lo que concuerda con los aportes de Añorga (2007) para quien, el desempeño docente se manifiesta en el actuar profesional. En efecto, la praxis lleva implícito un mejoramiento continuo, en la mayoría de los casos asociada al perfeccionamiento de los niveles de calidad.

Kohlberg (1992) manifiesta que la interacción social, favorece el desarrollo humano; esto indica que la atmósfera moral influye en el desempeño de sus actividades de los profesionales. Por ello, cuando las políticas y los principios que rigen a las organizaciones no se corresponden entre lo que dicen y hacen, la cultura moral tiende a debilitarse.

2.2.9 Propósitos del desempeño docente

De manera resumida los propósitos de un adecuado desempeño docente, según el Ministerio de Educación (2012) son:

- a. Establecer un lenguaje común entre los docentes, entender los propósitos específicos de la profesión para configurar los distintos procesos de enseñanza y el aprendizaje.
- b. Promover acciones académicas, con la finalidad de reflexionar en conjunto sobre la práctica académica, identificar las debilidades, reconocer los logros para

empoderarse de los conocimientos convencionales y éstos articularlos a los saberes que llevamos consigo.

- c. Promover acciones de revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen y mejorar la acción educativa.
- d. Guiar y dar coherencia al diseño, implementando políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones sociales y económicas para garantizar un adecuado trabajo docente.

Sintetizando estas ideas diremos que el ejercicio profesional del docente es una práctica de continua reflexión, para lograr un desarrollo y cambio como persona y profesional, de acuerdo a las exigencias asumidas prospectivamente; Siendo el fin, preparar a sus alumnos para desenvolverse como ciudadanos responsables y proactivos en una sociedad cada vez más compleja.

2.2.10 Dimensiones del desempeño docente

Para el presente estudio se tomó en consideración la propuesta de Álvarez (2017) para quien el desempeño docente cuenta con cinco dimensiones y es factible su contextualización a la realidad educativa:

- a. **Formación académica.** Es el itinerario formativo del profesor. Refleja una línea temporal a lo largo de sus estudios. Tiene en cuenta sus especializaciones tanto en dominio cognitivo de la especialidad, como en didáctica, medios y materiales y procesos de evaluación.
- b. **Participación escolar.** Oscilar desde la sencilla recepción de información hasta la adopción de decisiones trascendentes en la vida de las instituciones educativas. Los profesores tienen un esclarecimiento de cómo participar, cuando se trata de aspectos académicos, culturales, políticos, sociales y comunales. Lo importante es que las acciones extracurriculares deben articularse a las actividades académicas. Además, resulta necesario velar por el desarrollo evolutivo de la institución.
- c. **Comunicación.** Se manifiesta a través de la implementación de dispositivos apropiados, de normas y de prácticas organizacionales orientadas al logro de su efectividad. Es evidente en las relaciones intersubjetivas están amalgamadas a la cultura y a la psicología de los profesores y autoridades de la institución

educativa. Incluye la definición de situaciones y la construcción de significados según las percepciones personales, los sentimientos y toda subjetividad.

- d. Convivencia escolar.** Se configura como el entramado de relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa, operacionalizados en los procesos de comunicación, de transmisión de sentimientos, valores, actitudes, roles, status y poder, para garantizar un trabajo coherente.
- e. Liderazgo.** Los maestros líderes logran sus metas trabajando de manera colectiva. Son innovadores, creativos y capaces de convencer con actitudes y argumentos válidos a sus estudiantes, para que cumplan con sus responsabilidades. Se aprende del ejemplo; por ello, el profesional por sobre todo, prioriza su actuar ético, sobre la base del cumplimiento de las normas y los principios esclarecidos, que de manera autónoma, en su momento aceptó asumirlas como práctica cotidiana.

El desempeño docente, es uno de los aspectos más importantes para la vida nacional actual, conscientes de que estamos en un mundo cada vez más integrado, donde las ventajas comparativas que tengamos, como personas y como sociedad, depende de la formación que tuvimos en la institución educativa. Frente a estos nuevos escenarios de la práctica docente, el MINEDU (2012) señala que:

[...] la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmático. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.
(p. 6)

Se percibe que las demandas del medio, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el sentido del respeto a los derechos humanos, a la democracia, la afirmación clara de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales, junto con la necesidad de desarrollar tecnología, sobre la base de los saberes propios de estudiantes y docentes, se busca potenciar los

intercambios de los profesionales de la educación, propiciando una cultura que se proyecta a la sociedad, haciéndola más tolerante e inclusiva.

La sociedad actual, espera que en las instituciones educativas preparen apropiadamente a las nuevas generaciones, para afrontar con éxito los desafíos de una sociedad moderna con múltiples exigencias. Los cuestionamientos sociales a los sistemas educativos y a los propios de la docencia exigen formar profesionales que estén a la altura de los cambios emergente. (MINEDU, 2012)

Elo 2012 el MINEDU aprobó el “Marco de Buen Desempeño” reconociendo la práctica del profesor como un quehacer complejo, que demanda requiere el fortalecimiento de una actitud reflexiva, autónoma y crítica frente al conocimiento y al dominio de una didáctica innovada, que redefine el rol del estudiante congruente al contexto educativo actual. Bajo esta óptica, el docente debe considerarse como un agente de cambio, y para lograrlo requiere de una actuación colectiva con sus pares; realizar una adecuada planeación, evaluación y reflexión pedagógica.

En este documento se expone las dimensiones del desempeño docente, que presentaremos a continuación de manera resumida:

Dimensión reflexiva

El profesor afirma su identidad profesional en su práctica académica diaria. Reflexiona desde su praxis educativa, delibera permanentemente, toma decisiones en el momento indicado, se empodera de los diversos saberes y de los conocimientos convencionales; así como de las habilidades, para asegurar el logro de los aprendizajes significativos en sus alumnos. La autorreflexión que practica y la habitual revisión de sus procesos de enseñanza, constituyen el recurso básico de su labor en el aula.

En la práctica docente, el conocimiento y manejo de la pedagogía y de otras disciplinas científicas; así como, la identificación y comprensión de las características de los estudiantes y de su contexto, exigen de una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la educación. El docente requiere elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y de sus colegas. En tanto, debe saber acoplar los conocimientos disciplinares con los curriculares y profesionales, para constituirse en el cimiento de su competencia profesional.

Entender que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético y que su trabajo resulta una actividad compleja y especializada.

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las experticias del docente, constituyen el repertorio de conocimientos y prácticas empíricas que permite una renovación constante. Su proyecto de vida, abarca desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. De ahí que esta práctica reflexiva, demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal, para generar compromisos de transformación de sus relaciones sociales, y se inscriban en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la comprensión de la diversidad.

Dimensión relacional

La docencia se desarrolla esencialmente en una relación entre personas que participan de un proceso de aprendizaje: planificado, dirigido y evaluado. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia, una actividad profesional con carácter ético y cultural.

El vínculo del docente con los estudiantes es fundamental, porque “la buena docencia” demanda respeto, cuidado e interés por el otro, se trate de personas con derechos. En efecto, la enseñanza se configura como procesos complejos de interacciones, e incluye el fortalecimiento de la tolerancia y la flexibilidad; así como de acciones afectivas y emocionales.

En esta dinámica relacional, el docente aprende en conjunto con los estudiantes, construye conocimientos de manera colectiva, valorando las diferencias individuales y características socioculturales, porque su orientación es heterogenea. En nuestro país, muchos docentes aprecian el avance y desarrollo satisfactorio de sus estudiantes, porque practicaron las buenas relaciones interpersonales; rasgo típico de un elevado nivel de desempeño docente. La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula, hay otros ámbitos donde el profesor procede de la misma manera, como es la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia.

Dimensión colegiada

El docente desarrolla su labor académica dentro de una organización, cuya finalidad es asegurar que sus estudiantes aprendan y logren las competencias del

grado. Interactúa con sus pares (docentes y directivos) esa relación proactiva les permite coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos que implantaron y ejecutaron. Estas acciones que se vivencian en la institución, posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática del accionar profesional.

Corresponde al docente conocer, entender y compartir la visión y misión institucional, apropiándose del ideario de valores; porque forma parte de la cultura moral escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor adquiere mayor sentido, cuando contribuye a al logro del propósito y de los objetivos institucionales. Lo que confirma que la identidad profesional, se construye en gran medida, en los espacios sociales y laborales. En la institución educativa, el órgano de gestión requiere una composición plural, para que los docentes expresen su voluntad y decisión a través de las comisiones de trabajo y las asambleas; porque son momentos y espacios para ejercer la libertad de expresión, asumiendo las consecuencias de nuestros actos.

La planificación y desarrollo de la enseñanza, solo es posible si los docentes comprenden que el resultado de su labor, depende de aquello que sus colegas puedan realizar, y esto a su vez recae su responsabilidad académica. La práctica de la enseñanza se comprende mejor, desde una perspectiva colegiada, si no se comprometen todos para el logro del fin común, entonces habrán fracasado como institución educativa.

Dimensión ética

Es el compromiso y la responsabilidad moral del docente. Se refleja en el reconocimiento y el respeto a la diversidad; el docente atiende a un grupo heterogéneo de estudiantes y se hace responsable de cada uno de ellos; toma decisiones oportunas, a fin de seleccionar e implementar estrategias adecuadas para obtener resultados satisfactorios.

El fundamento ético de la profesión docente, incluye el respeto de los derechos y a la dignidad de los estudiantes; lo que exige un nivel aceptable de calidad profesional, comportamiento moral apropiado y búsqueda sistemática de medios y estrategias para lograr aprendizajes en los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión clara de la diversidad, que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica; característica de nuestro

país; sin descuidar la incorporación de los aportes de la institución educativa, hacia la construcción de sociedades realmente democráticas.

La acción profesional del docente, es un servicio público, cuyos principales beneficiarios son los estudiantes. Se trata de una actividad regulada por el Estado, que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que se derivan de ella. En esta dimensión, resulta interesante que el profesor cuestione las prácticas que atentan la dignidad humana, como: la corrupción, discriminación, violencia de cualquier índole y terrorismo; en esa medida será considerado un referente de conductas y actitudes éticas.

Dimensiones específicas de la docencia

Identificamos en la docencia tres dimensiones específicas, que se articulan entre sí y configuran el ejercicio de la profesión. Se entiende como actividades que cumple simultáneamente: cultural, política y pedagógica. Teniendo en cuenta los aportes del MINEDU (2012) contextualizaremos a continuación:

Dimensión cultural

Se refiere al cúmulo de conocimientos referido a temas universales y específicos (especialidad) que tiene el docente. El objetivo de un amplio manejo de información implica contar con capacidades para enfrentar los desafíos: económicos, políticos, sociales y culturales. También abarca la función crítica de la historia a nivel regional, nacional e internacional. Ello, implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprender y articular de manera contextualizada a los contenidos curriculares, para lograr aprendizajes válidos para la vida. Además tendrá la claridad de la pertinencia de su especialidad.

Dimensión política

Se refiere al compromiso del docente con la formación integral de sus estudiantes, no solamente como niños o adolescentes, sino como futuros ciudadanos con capacidades para mejorar las relaciones sociales, desde un perspectiva de justicia social y equidad. La misión de la institución educativa tiene que ver con el desafío de constituirnos como país; como una sociedad cohesionada y con una identidad común. Cumpliendo con la misión de orientarnos hacia la construcción de una sociedad justa, libre y sostenida con ciudadanos respetuosos, proactivos, conscientes y responsables; especialmente

con el cuidado del medio ambiente. Para concretar este ideal, exige de la docencia un amplio conocimiento de la realidad social y natural, tener una vasta cultura universal, y a partir de ello darle sentido al quehacer educativo.

Dimensión pedagógica

Constituye la esencia de la profesión. Es un saber específico, construido en la reflexión teórico-práctica constante, que le permite al docente aplicar saberes diversos para cumplir con eficiencia su labor. La práctica específica que es la enseñanza, exige del dominio de ciertas habilidades didácticas para promover en los estudiantes predisposición; es decir, despertar el interés, la necesidad y el compromiso para aprender y formarse íntegramente; también requiere de la moral del educador, a fin de garantizar una madurez intelectual del alumno, en un ambiente de pensamiento autónomo y libertad para actuar, asumiendo las consecuencias de nuestros actos. Finalidad que le da sentido al proceso educativo a través del cual se educa.

Esta dimensión aborda tres aspectos centrales:

- a. Juicio pedagógico.** Consiste en comprender y asumir en la práctica los criterios de heterogeneidad, multidisciplinariedad e interculturalidad, para aceptar la existencia de diferentes formas de aprender; así como de valorar lo que cada estudiante demanda, en cuanto a sus necesidades y posibilidades de aprendizaje, solo así seremos capaces de identificar la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
- b. Liderazgo motivacional.** Se refiere a la capacidad para implementar procesos de aprendizaje cooperativos, comprendiendo que los estudiantes tienen diferentes expectativas. Dentro de este marco, se torna necesario fortalecer la confianza en sus posibilidades que requieren para el grado, sobreponiéndose a cualquier factor adverso, inclusive al ambiente socioeconómico y cultural.
- c. Vinculación.** Consiste en el fortalecimiento de lazos amicales con los estudiantes, ateniendo a su dimensión subjetiva. Comprendiendo que “vínculo” significa “compromiso”, intercomunicación afectiva, empática, identificación con los demás, cuidado e interés por el otro, apertura para

reconocer sus fortalezas e incorporar como valiosos en los procesos de enseñanza.

Estas dimensiones esclarecen la importancia de la profesión docente y su carácter sistémica, creativa y crítica, aspectos que hacen de la docencia, una profesión compleja con atención heterogénea.

Los aportes antes mencionados, concuerdan con los objetivos de esta investigación, en efecto se tomó en consideración para la identificación de indicadores y la elaboración del instrumento de recojo de datos.

2.2.11. Funciones del desempeño docente

La profesión docente por su carácter complejo cumple ciertas funciones, que para Valdés (2006) son:

Función diagnóstica. Una evaluación valora objetivamente el desempeño docente en un período determinado, los resultados tal como se presentan en la realidad, se constituyen en una síntesis de sus aciertos y desaciertos, de modo que le sirve a las autoridades y padres de familia, y al mismo profesor evaluado, como una guía para proponer acciones de mejora continua, mediante capacitaciones y autoaprendizaje, tanto en lo profesional y en lo personal.

Función instructiva. La evaluación en sí misma, es producto del desarrollo de un proceso de investigación; por ello, genera una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente. Lo que indica, que las personas comprometidas en dicho proceso, consideren también a la evaluación como una oportunidad de aprendizaje para superar sus debilidades identificadas.

Función educativa: Si el proceso de evaluación es transparente, se produce una interesante relación entre los resultados de la evaluación y las motivaciones del docente. Por consiguiente, a partir del resultado de su labor tendrá la oportunidad de reconocer sus falencias y superarlas paulatinamente.

Función desarrolladora: Los resultados de la evaluación permite mejorar el nivel de madurez intelectual del docente; es decir, se siente capaz de reflexionar respecto a su desempeño a fin de reducir sus errores y límites, y más bien aprender de ellos. Tomar conciencia y comprender con mayor

claridad los desajustes para superarlas en base a una auto capacitación continua.

2.2.12. Evaluación del desempeño docente

Trucios (2012) señala que la evaluación del desempeño docente, no solo contribuye al desarrollo profesional; además genera compromisos para emprender procesos de mejora e identificar las debilidades en las diferentes áreas para proponer programas de mejora continua a nivel institucional.

La evaluación es fundamental porque determina las necesidades de capacitación y actualización de los profesores; también, ayuda a reconocer y estimular la eficacia de su desempeño profesional. Marroquín y Pérez (2011) señalan a la evaluación del desempeño como un proceso está destinado a determinar y comunicar a los evaluados el nivel de logro de su desempeño y a elaborar un plan de mejora. Cuando se procede adecuadamente una evaluación, no solo se da conocer el estado de su nivel de cumplimiento, sino la repercusión que tendrá más adelante.

Por su parte, Chiroque (2006) indica que el proceso evaluativo del quehacer de los profesores, toma en cuenta el cumplimiento de sus obligaciones inherentes a su profesión. En algunas organizaciones académicas se considera a la evaluación del desempeño docente, como parte de un enfoque meritocrático de la carrera pública magisterial, validada exitosamente. Por su parte, Rodríguez (1999) expresa que la evaluación del desempeño docente, asigna valor a las asignaturas del grado o año, para ir reajustando si fuera necesario y lograr pertenencia. Por otro lado, es la formulación de juicios valorativos sobre el cumplimiento de las normas, estructuras, procesos y resultados, con el fin de hacer correcciones y optimizar resultados. En efecto, la evaluación del cumplimiento de las funciones de los profesores, es ordenado y funcional que permite la obtención de información válida y confiable.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Actitudes. Es una organización duradera de creencias y conocimientos en general, dotada de una carga afectiva que favorezca o perjudique una conducta.

Comunicación. Se entiende como el proceso dinámico entre estudiantes y con el docente en una relación dialógica, en función a la socialización de conocimientos y la transferencia de experiencias.

Convivencia escolar. Es la capacidad para convivir en armonía dentro de un marco de respeto mutuo y solidaridad; ello implica el reconocimiento y respeto por la diversidad, el entendimiento, la valoración y aceptación de las diferencias; así como, el respeto de los puntos de vista de los otros.

Cultura moral. Son las prácticas visibilizadas en una institución educativa, que resulta de las actividades sustentadas en principios o valores. Por ello, es un sistema de prácticas socialmente aceptadas.

Cultura organizacional. Se entiende como el conjunto de creencias, motivos y razones centrales que determinan las actitudes, posibles de ser transmitidas entre todos para reflejar en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la institución educativa, como fuera de ella.

Desempeño. Es la valoración de la eficiencia y eficacia de los profesionales de la educación, en relación al logro de los objetivos. También es el cumplimiento apropiado de sus funciones para favorecer el desarrollo progresivo de la institucional.

Desempeño docente. Es el cumplimiento oportuno y apropiado de las funciones del profesor; está determinado por aspectos asociados al docente, al alumno y al entorno.

Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a una institución educativa, en general es compromiso de compartir acciones diversas orientadas al logro de los objetivos personales con los institucionales.

Formación académica. Es el currículo explícito del profesor, que fundamentalmente describe la trayectoria formativa y evidencia una línea temporal a lo largo de su trabajo como docente.

Moral. Es el respeto por la norma y vinculación altruista con el grupo social. Implica características de principios morales, más allá de implicaciones sociológicas del término moral, definido como norma o reglas.

Motivación. Queda entendida como una predisposición e interés para que estudiantes y docentes se sienta cómodos con lo que hacen y logre su realización personal y profesional.

Normas. Es el mecanismo para el cumplimiento de los derechos y responsabilidades de cada uno y de todos, permite operativizar los valores.

Principios. Son reglas o valores personales que orientan a las personas hacia lo bueno y realizable, pero también pueden ser negativos (antivalores). Los principios se orientan hacia los temas y metas a la hora de actuar, y sobre todo cuando se formulan las normas o prescripciones morales.

Satisfacción laboral. Es la actitud del docente, que muestra como consecuencia de su quehacer pedagógico, sustentada en las creencias y valores que asume. Es sentirse realizado con cada acción significativa, ya que su trabajo cobra valor tangible e intangible.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

La cultura moral se relaciona directamente con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- Habría una relación moderada entre la cultura moral y el nivel de formación académica en los docentes.
- Habría una relación directa entre la cultura moral y el nivel de participación escolar en los docentes.
- Habría una relación moderada entre la cultura moral y el nivel de liderazgo en los docentes.
- Habría una relación directa entre la cultura moral y el nivel de comunicación en los docentes.
- Habría una relación significativa entre la cultura moral y el nivel de convivencia escolar en los docentes.

3. 2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES

3.2.1 Variable 1: Cultura moral

Definición conceptual

La cultura moral, se define como una cualidad que caracteriza a las instituciones educativas y las transforma en espacios con orientaciones claras de sus normas, y principios. Resulta de la interrelación entre los miembros de la comunidad educativa, y de lo que ocurre en la cotidianidad escolar, que va impactando en su personalidad y dando forma a su modo de ser del estudiante. (Puig 2011)

Definición operacional

Se determinó con la aplicación de un test de cultura moral (Puig, 2011) estructurada por tres dimensiones: legitimidad de las normas, aceptación de principios o valores y valoración de actitudes. Se estratifica en: Siempre (4), casi siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

3.3.2 Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

El desempeño docente es una configuración sistémica, compleja que abarca el cumplimiento eficiente de acciones y actitudes. Además es el reflejo de las capacidades pedagógicas: emocionalidad, responsabilidad laboral y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales (Valdés, 2005).

Definición operacional

Estuvo determinada con la aplicación de un cuestionario de la encuesta para medir el nivel de desempeño docente (Álvarez, 2017) estructurada por cinco dimensiones: Formación académica, liderazgo, convivencia escolar, participación escolar y comunicación. Se estratifica en: Satisfactorio (4), medianamente satisfactorio (3), mínimamente satisfactorio (2) e insatisfactorio (1).

3.3 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala
Cultura Moral	La cultura moral, es una cualidad de las instituciones educativas orientada por normas, principios y actitudes. Es compleja porque engloba todo lo que ocurre en la cotidianidad de los miembros de la comunidad educativa (Puig, 2011).	Legitimidad de las normas	Se determinó con la aplicación de un test de cultura moral (Puig, 2011) estructurada por tres dimensiones: legitimidad de las normas, aceptación de principios o valores y valoración de actitudes. Se estratifica en: Siempre (4), casi siempre (3), a veces (2) y nunca (1).	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración participativa de las normas • Aceptación consciente de la norma • Ejecución consensuada de las normas • Consolidación de una convivencia armoniosa en los grupos • Promoción de acciones eficaces de los grupos de trabajo • Evaluación rigurosa del cumplimiento de las normas. 	Ordinal: Alto Medio Bajo
		Aceptación de Principios o Valores		<ul style="list-style-type: none"> • Revisión orientada de la práctica de valores institucionales. • Socialización continua de los derechos consuetudinarios de estudiantes y docentes. • Definición consensuada de responsabilidades. • Supervisión participativa de las acciones que garantizan la seguridad e integridad de los miembros de la institución. • Promoción de la equidad para garantizar la igualdad de oportunidades. • Trasmisión objetiva de valores que favorezcan la libertad de acción de los actores. • Decisión autónoma que establezcan y adecúen las acciones administrativas y curriculares. • Reflexión participativa sobre la calidad moral de la institución. 	Ordinal: Alto Medio Bajo
		Valoración de actitudes		<p>Cognitivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enunciación oportuna de ideas propias. • Adaptación pertinente de la información a escenarios divergentes • Exteriorización clarificada de los procesos de pensamiento • Incorporación oportuna de lo aprendido a un código moral. • Reflexión profunda sobre el conocimiento adquirido • Participación activa en la construcción del conocimiento <p>Afectivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exteriorización apropiada de los sentimientos 	Ordinal: Alto Medio Bajo

				<ul style="list-style-type: none"> • Generación oportuna de la autoconfianza. • Flexibilización actitudinal en la apertura mental • Exteriorización de la disposición en lo que haces. • Identificación propicia del contexto social • Determinación consciente de las posibilidades que dispone. <p>Conductuales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación consensuada de las acciones propuestas en la institución. • Expresión recurrente de práctica de valores • Ejercitación de valores para elevar la autoestima. • Indagación continua de las cualidades, características y posiciones de las personas y las cosas. 	
Desempeño docente	El desempeño docente, es una configuración sistémica de diversas acciones y actitudes que cumple el docente durante su acción pedagógica: su emocionalidad, responsabilidad laboral y sus relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa (Valdés, 2005).	Formación Académica	Determinada con la aplicación del cuestionario de la encuesta sobre el nivel de desempeño docente (Álvarez, 2017) estructurada por cinco dimensiones: Formación académica, liderazgo, convivencia escolar, participación escolar y comunicación. Se estratifica en: Satisfactorio (4), medianamente satisfactorio (3), mínimamente satisfactorio (2) e insatisfactorio (1).	<ul style="list-style-type: none"> • Manifestación de interés constante por capacitarse. • Aplicación pertinente de los conocimientos pedagógicos. • Expresión objetiva de sus conocimientos tecnológicos. • Contextualización de los conocimientos curriculares a sus saberes. • Relación apropiada de los conocimientos con sus prácticas cotidianas. • Participación reflexiva en las discusiones de temas académicos. 	Ordinal: Satisfactorio
		Participación escolar		<ul style="list-style-type: none"> • Participación proactiva en la gestión. • Definición clara de su orientación pedagógica. • Contribución permanente en las actividades de la comunidad. • Atención planificada a los padres de familia. • Implementación oportuna del plan de tutoría. • Ejecución efectiva de acciones de acompañamiento para estudiantes. • Participación comprometida en eventos escolares fuera de la institución. 	Medianamente satisfactorio
		Liderazgo		<ul style="list-style-type: none"> • Delegación oportuna de las responsabilidades para optimizar resultados. • Aceptación reflexiva de las opiniones durante las reuniones. • Solución eficaz de los conflictos. • Negociación efectiva con los agentes sociales. • Dirección adecuada de reuniones respetando los roles establecidos. • Aplicación autónoma de sus principios morales. 	Mínimamente satisfactorio
					Insatisfactorio
					Ordinal: Satisfactorio
					Medianamente satisfactorio
					Mínimamente

		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión oportuna de los cambios necesarios. • Implementación apropiada de mecanismos de acceso a la información. • Implementación de acciones para promover un diálogo apropiado entre los miembros de la comunidad educativa. • Orientación adecuada a los estudiantes a partir de su capacidad de escucha. • Organización permanente de reuniones de inter aprendizaje. 	satisfactorio Insatisfactorio
		Convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación efectiva de actividades con alumnos, docentes y padres de familia • Implementación oportuna del manual de convivencia. • Promoción de actividades para el cumplimiento de las normas. • Participación reflexión en bien del colectivo. • Promoción del respeto como base de una sana convivencia. • Actuación coherente con los principios institucionales. • Relación asertiva entre lo que se dice y se hace 	

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación por su naturaleza es básica o sustantiva, de diseño correlacional transeccional cuyo objetivo fue determinar la presencia del grado de correlación entre las variables: Cultura moral y desempeño docente, así como con las dimensiones.

Conforme manifiesta Robayo (2010), la investigación básica permite el control de las variables para determinar las relaciones existentes. Del mismo modo, Hernández et.al. (2014) refiere que las investigaciones básicas-correlacionales, miden dos o más variables y determinan su grado de correlación.

4.1.2 Nivel de la investigación

Por su naturaleza la investigación titulada: Cultura moral y desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza” fue descriptiva-correlacional, porque se buscó el grado de asociación entre las variables; para Hernández, (2010) la investigación de nivel descriptivo permite conocer la incidencia o asociación de las modalidades, niveles, características y perfiles entre una o más variables en poblaciones que se someta a un análisis. Además “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analiza. Describe tendencias” (Hernández et al., 2016, p.80). Quiere decir, trata de informar sobre el estado actual de los problemas que se estudian. Para Encinas (1992) es la “determinación de la frecuencia con que algo ocurre o establece las relaciones existentes entre los elementos de alguna situación problemática” (p.38). Es decir, busca establecer asociaciones, medir y recoger información de manera independiente de las variables que se estudian.

En efecto, la investigación de nivel descriptivo, caracteriza en un primer momento, pero también puede interpretar lo que es, para que no quede como un

simple diagnóstico. Su interés es determinar los niveles o grados de asociación; los hechos predominantes que corresponden a este nivel son: las creencias, las opiniones y actitudes; los procesos que suceden; los efectos sentidos y las tendencias que se están desarrollando. Lo importante es caracterizando tal como es, evitando desnaturalizar la variable o problema en estudio.

Por ello, Hyman (1995) manifiesta que “el objetivo de las investigaciones correlacionales de nivel descriptivo, recogen datos mediante instrumentos de predicción, para hacer una estimación de algún estado de cosas, que luego servirá de base a la investigación aplicada [empírica]” (p.101).

4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Métodos de investigación

Los métodos que se utilizaron fueron: hipotético deductivo y estadístico:

Hipotético- deductivo. Los procedimientos de este método particular, nos sirvió para realizar la observación rigurosa del fenómeno, desde una actitud científica, proponer las hipótesis, deducir las consecuencias elementales y verificar la certeza de los enunciados, contrastando con la experiencia. Sobre el particular, Hernández et.al. (2014) sostiene que el método hipotético-deductivo, permite generar preguntas iniciales de investigación, para derivar de ellas las hipótesis. Evalúa las variables dentro de un contexto específico, analiza las mediciones, y establece conclusiones. Si los resultados corroboran la demostración de las hipótesis, entonces se genera un nivel de confianza de la teoría, de lo contrario es refutada.

El método estadístico. Este método permitió: Obtener información específicamente de la variable, organizar, resumir y presentar en forma adecuada el material numérico. Así como, describir e inferir los resultados obtenidos. Su función es suministrar un conjunto de procedimientos necesarios para la investigación, en este caso fue demostrar de manera cuantitativa la correlación que hay entre la cultura moral y el desempeño docente.

Al respecto, Reynaga (2015) sostiene que: el método estadístico es una secuencia de procedimientos debidamente articulados, que ayuda a ordenar los datos cuantitativos de la investigación. Siendo su propósito, la comprobación de una o varias afirmaciones empíricas para generar sus consecuencias lógicas. Corroborar Sáez (2010) al indicar que “El método estadístico es la utilización del

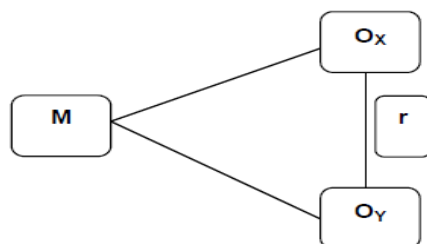
método científico por la estadística [...] que sirve para el procesamiento, análisis e interpretación de los datos” (p. 33).

4.2.2 Diseño de la investigación

Se entiende como la planificación rigurosa que se debe realizar para lograr los objetivos del estudio. Según Sousa et al. (2007) los diseños correlacionales identifican o determinan relaciones entre las variables. Son típicamente transversales. Estos diseños son utilizados generalmente, para evaluar si los cambios en una o más variables están asociadas a los cambios en las otra(s) variable(s). Este efecto, se entiende como una covarianza que busca analizar la dirección, el grado, la magnitud y la fuerza de los niveles de relación.

El Diseño de esta investigación, es no experimental correlacional-trasversal, porque se recolectó datos en un solo cohorte de tiempo, y se determinó el grado de correlación entre las variables: cultura moral y desempeño docente. (M—O)

Gráficamente se expresa del siguiente modo:



Donde:

M : Muestra

O : Información relevante recogida de la muestra

OX : Variable antecedente (Cultura moral)

OY : Variable consecuente (Desempeño docente)

r : Relación de la variables antecedente con la consecuente

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1 Población

Según Hernández y otros (2014) “Sólo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir a todas las personas del universo o la población”. En nuestro caso estuvo constituida por 73 profesores de la Institución Educativa, “Luis Carranza” del distrito de Ayacucho: 43 de educación secundaria y 30 de educación primaria,

4.3.2 Muestra

Población muestreada

Suarez (2011) sostiene que una población muestreada: “Es cualquier subconjunto de una población mayor” (p.11). En este caso, estará constituida por 73 docentes de la institución educativa “Luis Carranza” de la provincia de Huamanga- región Ayacucho.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio	Inclusión	Exclusión
Condición	Nombrados Contratados de todas las especialidades y niveles educativos	Destacados temporalmente Con licencia

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional simple (censo) porque se consideró al total de la población que asiste regularmente, 73 docentes de la institución educativa “Luis Carranza” de Ayacucho. Este tipo de muestreo, generalmente se utiliza, según Espinoza (2017) cuando “no se conoce la probabilidad que tienen los diferentes elementos de la población de estudio de ser seleccionados y se considera a la totalidad” (p.17).

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas

Psicometría. Esta técnica sirvió para recoger información sobre la variable cultura moral de los profesores. Al respecto, Anastasi (1978) manifiesta que, “Un test psicométrico constituye esencialmente una medida objetiva y tipificada de una muestra de comportamiento (p. 21)

Encuesta: Es una técnica de recojo de datos, cuyo instrumento es el cuestionario, se caracteriza por estandarizar el proceso y la unidad, tanto en la medición como en su aplicación. Es una técnica de investigación social que se utiliza con frecuencia para la búsqueda, exploración y recolección de datos, mediante la formulación de preguntas de manera directa o indirecta a los sujetos (Carrasco, 2009). Según Pourtois (1992) consiste en obtener datos a través de preguntas formuladas

directamente a una muestra. Mediante esta técnica se recogieron datos necesarios de la variable desempeño docente.

4.4.2 Instrumentos

Test de cultura moral. En un cuestionario constituido por un conjunto de preguntas que tienen una estructura de ítems o proposiciones que nos sirvió para cuantificar las características del comportamiento social (cultura moral). Estas características, llamadas actitudes generalmente se conciben como latentes o no-manifiestas. (Aigner, s.f.)

Cuestionario de desempeño docente. Para la presente investigación se formuló un conjunto de preguntas como producto de los indicadores que fue administrada por un docente evaluador. El cuestionario estuvo constituido por ítems de alternativa múltiple formada por escalas. Sobre el tema, Sierra (1994) manifiesta que la encuesta consiste en la obtención de datos de interés mediante la interrogación a los miembros de un determinada espacio de la sociedad, es el procedimiento de investigación más importante y el más utilizado para las investigaciones sociales.

4.4.3. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del cuestionario de test de cultura moral

Autores. (Bourdieu (1997); Macintyre, (1987) y Giddens (1995)

Procedencia. España, México.

Adaptación. Sánchez (2019)

Descripción. Integran 30 ítems de opción múltiple tipo Likert, distribuido en tres componentes: Legitimidad de las normas (1-6), aceptación de principios y valores (07-14) y valoración de actitudes (15-30). Las opciones de respuesta son: siempre (4), casi siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Población objetiva. Estuvo constituido por los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”.

Forma de administración. Fue colectiva y auto-administrada.

Tiempo de administración. En promedio 40 minutos.

Validez. Se realizó mediante la revisión y valoración de 3 expertos, la validez de constructo fue determinada a través del Coeficiente de Correlación “r” de Pearson como medida ítem-total. El propósito fue lograr que las puntuaciones en su totalidad sean superiores a 0,20.

Confiabilidad. Se determinó mediante una prueba piloto, aplicada a 12 docentes, mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach, logrando una confiabilidad de 0,912 que asegura la adecuada confianza de la prueba

Norma de evaluación. La suma de las valoraciones de los 30 ítems del Test de cultura moral para los docentes fluctúa entre 30 (mínimo) y 120 puntos (máximo). Esta variable se estratifica en: Alto (90-120 puntos), Medio (60-89 puntos) y Bajo (30-59 puntos).

Ficha técnica cuestionario de test de desempeño docente

Autor. MINEDU (2012)

Procedencia. Perú

Adaptación. Sánchez (2019)

Descripción. Integra 40 ítems de opción múltiple tipo Likert distribuidas en cinco dimensiones: Formación académica (1-6), participación escolar (7-12), liderazgo (13-18), comunicación (19-24) y convivencia escolar (25-30). Las opciones de respuesta son: A menudo (4), Pocas veces (3); Rara vez (2) y Nunca (1)

Modo de administración. Fue colectiva auto-administrada.

Tiempo. En un promedio de 60 minutos.

Validez. La validez se realizó mediante la verificación y valoración de 3 expertos, cuya finalidad fue lograr que las puntuaciones expresen correlaciones mayores a 0,20.

Confiabilidad. Se procedió mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach, ya que los reactivos (ítems) presentaban múltiples opciones. Se aplicó a una muestra piloto de 12 docentes, logrando una fiabilidad de 0,929 que equivale a un 92,4% de precisión en la medición del desempeño docente.

Norma de evaluación. La suma de las valoraciones de los 40 ítems del cuestionario fluctúa de 30 (mínimo) a 120 puntos (máximo). El nivel de logro consigna las siguientes categorías: Satisfactorio (99-120), medianamente satisfactorio (76-98), mínimamente satisfactorio (53-75) e insatisfactorio (30-52)

Validez de los instrumentos

La validez de contenido se realizó mediante la verificación y valoración de los siguientes expertos: Dr. Erik Arthur Gutiérrez García (UNSCH), Psicólogo Mg. Odín Leiva Flores (Universidad Alas Peruanas), Mg. Edgar Saras Zapata (Escuela de Posgrado-UNSCH). Para la validez de contenido, se acudió a tres expertos, quienes revisaron y evaluaron las interrogantes del instrumento. Cabe aclarar, que el número

de jueces no está consensuado (Gable y Wolf, 1993) y que depende de los intereses del investigador (Carretero y Pérez, 2005).

La validación del instrumento se realizó mediante el coeficiente V de Eiken. Cuya fórmula es la siguiente: $V=s/(n(c-1))$, donde:

V: coeficiente de Eiken

s: Sumatoria de las valoraciones

n: Número de expertos

c: Número de categorías de la escala de valoración de la ficha de experto.

La V de Aiken (1985) es un coeficiente que cuantifica la relevancia de los ítems, respecto al dominio de contenido, a partir de las valoraciones de N jueces. Este coeficiente articula la facilidad del cálculo y la evaluación de los resultados a nivel estadístico (Escrura, 1988).

Validación del cuestionario de test de cultura moral

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
Claridad	0,900	0,900	0,800	0,867
Objetividad	0,900	0,850	0,800	0,850
Actualidad	0,900	0,900	0,750	0,850
Organización	0,900	0,950	0,800	0,883
Suficiencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Intencionalidad	0,900	0,950	0,800	0,883
Consistencia	0,900	0,900	0,750	0,850
Coherencia	0,900	0,950	0,800	0,883
Metodología	0,900	0,900	0,800	0,867
Pertinencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Promedio	0,900	0,910	0,790	0,867

Nota. Fuente: Ficha de informe de opinión de los expertos.

Según la tabla, el coeficiente de validez en todos los indicadores es mayor a 0,800. El coeficiente de validez global de es 0,867. Significa que el cuestionario de test de cultura moral es válido.

Validación cuestionario de test de cultura de los ítems del moral

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Escala	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 2	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 3	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 4	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 5	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 6	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 7	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 8	1	1	1	3	2	1,00

Ítem 9	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 10	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 11	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 12	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 13	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 14	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 15	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 16	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 17	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 18	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 19	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 20	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 21	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 22	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 23	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 24	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 25	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 26	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 27	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 28	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 29	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 30	1	1	1	3	2	1,00

Nota. Fuente: Tabla de evaluación de expertos.

Según la tabla, el coeficiente V de Eiken es igual a 1,00. Significa que los expertos apreciaron que la validez de los ítems es 100%.

Validación del cuestionario de test de desempeño docente

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
Claridad	0,900	0,900	0,850	0,883
Objetividad	0,900	0,950	0,850	0,900
Actualidad	0,900	0,900	0,850	0,883
Organización	0,900	0,950	0,800	0,883
Suficiencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Intencionalidad	0,900	0,950	0,950	0,933
Consistencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Coherencia	0,900	0,950	0,800	0,883
Metodología	0,900	0,900	0,800	0,867
Pertinencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Promedio	0,900	0,920	0,830	0,883

Nota. Fuente: Ficha de informe de opinión de los expertos.

Según la tabla, el coeficiente de validez en todos los indicadores es mayor a 0,800. El coeficiente de validez global de es 0,883. Significa que el cuestionario de test de cultura moral es válido.

La validación de los ítems del cuestionario de test de desempeño docente

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Escala	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	3	2	1,00

Ítem 2	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 3	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 4	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 5	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 6	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 7	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 8	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 9	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 10	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 11	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 12	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 13	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 14	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 15	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 16	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 17	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 18	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 19	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 20	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 21	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 22	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 23	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 24	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 25	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 26	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 27	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 28	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 29	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 30	1	1	1	3	2	1,00

Nota. Fuente: Tabla de evaluación de expertos.

Según la tabla, el coeficiente V de Eiken es igual a 1,00. Significa que los expertos apreciaron que la validez de los ítems es 100%.

Confiabilidad de los instrumentos

Se determinó mediante una prueba piloto aplicado a 12 docentes mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach, logrando una confiabilidad de 0,912 para la variable cultura moral y 0,929 para desempeño docente, lo que demuestra que los instrumentos son altamente confiables.

Confiabilidad del cuestionario de test de cultura moral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	30

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	100,67	105,697	0,435	0,911
Ítem 2	100,17	106,879	0,776	0,908
Ítem 3	100,25	109,477	0,379	0,911
Ítem 4	101,08	108,992	0,275	0,913
Ítem 5	100,67	105,697	0,435	0,911
Ítem 6	100,75	104,386	0,403	0,912
Ítem 7	100,67	106,788	0,450	0,910
Ítem 8	100,33	108,606	0,431	0,910
Ítem 9	100,58	104,992	0,572	0,908
Ítem 10	100,25	106,568	0,696	0,908
Ítem 11	100,17	106,879	0,776	0,908
Ítem 12	100,33	105,515	0,743	0,907
Ítem 13	100,75	104,932	0,625	0,907
Ítem 14	100,25	106,386	0,716	0,907
Ítem 15	100,42	108,629	0,301	0,912
Ítem 16	100,83	105,970	0,333	0,914
Ítem 17	100,25	106,568	0,696	0,908
Ítem 18	101,42	103,720	0,422	0,912
Ítem 19	100,58	106,811	0,435	0,910
Ítem 20	100,67	102,788	0,626	0,907
Ítem 21	100,25	106,568	0,696	0,908
Ítem 22	100,33	106,424	0,650	0,908
Ítem 23	100,50	107,727	0,486	0,910
Ítem 24	100,58	106,629	0,275	0,915
Ítem 25	100,25	106,568	0,696	0,908
Ítem 26	100,42	105,902	0,503	0,909
Ítem 27	100,25	106,386	0,716	0,907
Ítem 28	100,75	108,386	0,275	0,913
Ítem 29	100,92	101,356	0,613	0,907
Ítem 30	100,67	102,788	0,626	0,907

Confiabilidad del cuestionario de la encuesta de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	30

Estadísticas del total de elementos

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	104,50	83,182	0,729	0,925
Ítem 2	104,25	86,750	0,583	0,927
Ítem 3	104,75	81,477	0,667	0,925
Ítem 4	104,92	86,992	0,223	0,931
Ítem 5	104,25	86,750	0,583	0,927
Ítem 6	104,92	86,992	0,223	0,931
Ítem 7	104,75	80,750	0,730	0,924
Ítem 8	104,33	86,061	0,520	0,927
Ítem 9	104,75	82,023	0,619	0,926
Ítem 10	104,75	80,568	0,746	0,924
Ítem 11	104,92	81,538	0,578	0,927
Ítem 12	104,67	84,424	0,549	0,927
Ítem 13	104,58	85,356	0,337	0,930
Ítem 14	104,25	86,750	0,583	0,927
Ítem 15	104,50	83,182	0,729	0,925
Ítem 16	104,50	87,727	0,217	0,931
Ítem 17	104,83	85,788	0,311	0,930
Ítem 18	104,67	80,788	0,720	0,924
Ítem 19	104,42	87,902	0,220	0,930
Ítem 20	104,50	85,545	0,459	0,928
Ítem 21	104,67	82,424	0,579	0,926
Ítem 22	104,50	80,455	0,778	0,923
Ítem 23	104,50	82,636	0,792	0,924
Ítem 24	104,42	83,174	0,799	0,924
Ítem 25	104,42	84,811	0,595	0,926
Ítem 26	104,50	87,545	0,237	0,930
Ítem 27	104,42	83,356	0,776	0,925
Ítem 28	104,42	85,538	0,352	0,930
Ítem 29	104,50	83,545	0,687	0,925
Ítem 30	104,50	84,273	0,603	0,926

La correlación del total corregida de los ítems, en todos los casos es superior a 0,20. Significa que los instrumentos utilizados en esta investigación son altamente confiables y válidos para su aplicación.

Plan de análisis de datos

Se realizó el análisis descriptivo e inferencial de los datos, mediante la aplicación del Software IBMSPPSS versión 24,0.

a) Descriptivo. Se realizó a través del cálculo de las proporciones y tablas de contingencia de distribución absoluta y relativa simple.

b) Inferencial. Se utilizó el cálculo e interpretación del Coeficiente de Correlación Tau “c” de Kendall, al 95% de confianza, debido al carácter ordinal de las variables.

Este estadígrafo no paramétrico utilizado, es libre de distribución y usualmente para variables cualitativas con escalamiento ordinal.

La aplicación tiene sentido, porque las variables objeto de estudio no poseen una distribución poblacional conjunta normal y el número de categorías de las variables de estudio son diferentes; es decir, se determinó el grado de asociación lineal de las variables cuantitativas.

Además, se utilizó este estadístico porque toma valores entre aproximadamente -1 y + 1 siempre y cuando la escala valorativa sea similar en las filas y columnas, en este caso se cuenta con tres.

Tau se determinará a partir de valores ranqueados, porque reporta la misma tendencia los datos con distribución monótonas no lineales. Conforme indica Morales y Rodríguez (2016) los estadígrafos no paramétricos son libres de distribución y comúnmente se utiliza en variables cualitativas cuyo escalamiento es de carácter ordinal.

4.4.4 Ética de la investigación

El presente trabajo, estuvo bajo la observancia de principios éticos definidos por el reglamento de la Universidad de la Universidad Alas Peruanas, Escuela de Posgrado, el contenido se desarrolló respetando los derechos de autoría de los textos digitales y físicos. Además, la población a la que se le aplicó los instrumentos, fueron informados de los objetivos del trabajo, la información recolectada en adelante, será anónima y solo aplicable a la presente investigación. El trabajo es original ya que se sistematizó la información para generar un marco teórico novedoso y consistente.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

La información fue recolectada mediante la aplicación de dos cuestionarios: test de cultura moral y cuestionario de desempeño docente, debidamente validados mediante juicio de experto, sobre una muestra de 73 docentes. Los datos se presentan organizados en una tabla de contingencia que distribuye la frecuencia de coincidencia de las categorías de ambas variables. Los casilleros representan las frecuencias observadas. Cuyo resultado se presenta a continuación:

Tabla 1

Cantidad de docentes según el nivel de cultura moral y desempeño docente

Cultura moral	Desempeño docente								Total	
	Insatisfactorio		Mínimamente satisfactorio		Medianamente satisfactorio		Satisfactorio			
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	7	9,6%	0	0,0%	7	9,6%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	66	90,4%	66	90,4%
Total	0	0,0%	0	0,0%	7	9,6%	66	90,4%	73	100,0%

Nota. f: Cantidad de docentes. h%: Porcentaje en relación al total de docentes (73). Fuente: Test de cultural moral y cuestionario de desempeño docente.

Conforme se observa en la tabla 1, el 9,6% de los docentes muestran un nivel medio de cultura moral, de los cuales 9,6% presentan un nivel de desempeño docente medianamente satisfactorio. El 90,4% se ubica en un nivel alto de cultura moral, de los cuales también el 90,4% muestra un nivel de desempeño docente satisfactorio. Ningún docente se ubicó en el nivel bajo de cultura moral, tampoco en los niveles insatisfactorio y mínimamente satisfactorio de desempeño docente. Se evidencia que en el 90,4% de los casos existe una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de desempeño docente.

Tabla 2*Cantidad de docentes según el nivel de cultura moral y la formación académica*

Cultura moral	Formación académica								Total	
	Insatisfactorio		Mínimamente satisfactorio		Medianamente satisfactorio		Satisfactorio			
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	7	9,6%	0	0,0%	7	9,6%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	6	8,2%	60	82,2%	66	90,4%
Total	0	0,0%	0	0,0%	13	17,8%	60	82,2%	73	100,0%

Nota. f: Cantidad de docentes. h%: Porcentaje en relación al total de docentes (73). Fuente: Test de cultural moral y el cuestionario de desempeño docente.

Se observa en la tabla 2, que el 9,6% de docentes lograron ubicarse en un nivel medio de cultura moral, de los cuales el 9,6% presentan un nivel medianamente satisfactorio de formación académica. El 90,4% refleja un nivel alto de cultura moral, de los cuales el 8,2% lograron ubicarse en un nivel medianamente satisfactorio de formación académica y el 82,2% en satisfactorio. Ningún docente se encuentra en el nivel bajo de cultura moral, tampoco en los niveles insatisfactorio y mínimamente satisfactorio en la formación académica. En efecto se evidencia que en el 82,2% de los casos hay coherencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de formación académica.

Tabla 3*Cantidad de docentes según el nivel de cultura moral y la participación escolar*

Cultura moral	Participación escolar								Total	
	Insatisfactorio		Mínimamente satisfactorio		Medianamente satisfactorio		Satisfactorio			
	f	f%	f	f%	F	f%	F	f%	f	f%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	1	1,4%	6	8,2%	0	0,0%	7	9,6%
Alto	0	0,0%	5	6,8%	12	16,4%	49	67,1%	66	90,4%
Total	0	0,0%	6	8,2%	18	24,7%	49	67,1%	73	100,0%

Nota. f: Cantidad de docentes. h%: Porcentaje en relación al total de docentes (73). Fuente: Test de cultural moral y el cuestionario de desempeño docente.

Según la tabla 3, el 9,6% de los docentes lograron ubicarse en un nivel medio de cultura moral, de los cuales el 1,4% en el nivel mínimamente satisfactorio de participación escolar y el 8,2% en medianamente satisfactorio. El 90,4% presentan un alto nivel de

cultura moral, de los cuales el 6,8% presenta el nivel mínimamente satisfactorio de participación escolar, el 16,4% medianamente satisfactorio y el 67,1% muestra un desempeño satisfactorio. Ningún docente se ubicó en el nivel bajo de cultura moral, tampoco en el nivel insatisfactorio de participación escolar. Lo que indica que en el 67,1% de los casos hay lógica entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio respecto a la participación escolar.

Tabla 4

Cantidad de docentes según el nivel de cultura moral y el liderazgo

Cultura moral	Liderazgo								Total	
	Insatisfactorio		Mínimamente satisfactorio		Medianamente satisfactorio		Satisfactorio			
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	7	9,6%	0	0,0%	7	9,6%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	5	6,8%	61	83,6%	66	90,4%
Total	0	0,0%	0	0,0%	12	16,4%	61	83,6%	73	100,0%

Nota. f: Cantidad de docentes. h%: Porcentaje en relación al total de docentes (73). Fuente: Test de cultural moral y cuestionario de desempeño docente.

En la tabla 4 se observa, que el 9,6% de los participantes presentan un nivel medio de cultura moral, de los cuales el 9,6% se ubicaron en el nivel medianamente satisfactorio de liderazgo docente. El 90,4% alcanzó un nivel alto de cultura moral; sin embargo, el 6,8% presenta un nivel medianamente satisfactorio y el 83,6% muestra un desempeño satisfactorio. Ningún docente se ubicó en el nivel bajo de cultura moral, tampoco en los niveles insatisfactorio y mínimamente satisfactorio de liderazgo. Esto indica que en el 83,6% de los casos hay coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de liderazgo docente.

Tabla 5

Cantidad de docentes según el nivel de cultura moral y la comunicación

Cultura moral	Comunicación								Total	
	Insatisfactorio		Mínimamente satisfactorio		Medianamente satisfactorio		Satisfactorio			
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	7	9,6%	0	0,0%	7	9,6%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	11	15,1%	55	75,3%	66	90,4%

Total 0 0,0% 0 0,0% 18 24,7% 55 75,3% 73 100,0%

Nota. f: Cantidad de docentes. h%: Porcentaje en relación al total de docentes (73). Fuente: Test de cultural moral y el cuestionario de desempeño docente.

Según la tabla 5, el 9,6% de docentes encuestados evidencian un nivel medio de cultura moral, de los cuales, el 9,6% presentan un nivel medianamente satisfactorio de comunicación. El 90,4% revela un nivel alto de cultura moral, de los cuales el 15,1% alcanzó un nivel medianamente satisfactorio de comunicación y el 75,3% un desempeño satisfactorio. Ningún docente se ubicó en el nivel bajo de cultura moral, tampoco en los niveles insatisfactorio y mínimamente satisfactorio. Efectivamente se evidencia que en el 75,3% de los casos existe coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de comunicación.

Tabla 6

Cantidad de docentes según el nivel de cultura moral y la convivencia escolar

Cultura moral	Convivencia escolar								Total	
	Insatisfactorio		Mínimamente satisfactorio		Medianamente satisfactorio		Satisfactorio			
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	0	0,0%	7	9,6%	0	0,0%	7	9,6%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	5	6,8%	61	83,6%	66	90,4%
Total	0	0,0%	0	0,0%	12	16,4%	61	83,6%	73	100,0%

Nota. f: Cantidad de docentes. h%: Porcentaje en relación al total de docentes (73). Fuente: Test de cultural moral y test de desempeño docente aplicado a los profesores.

Conforme se observa en la tabla 6, el 9,6% de los docentes presentaron un nivel medio de cultura moral, de los cuales todos se ubican en un nivel medianamente satisfactorio de convivencia escolar. El 90,4% lograron un nivel alto de cultura moral, de los cuales el 8,6% está en el nivel medianamente satisfactorio de convivencia escolar y el 83,6% presenta un desempeño satisfactorio. Ningún docente se ubicó en el nivel bajo de cultura moral, tampoco en los niveles insatisfactorio y mínimamente satisfactorio. Consecuentemente, se evidencia que en el 75,3% de los casos existe una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de convivencia escolar.

5.2. Análisis e interpretación inferencial

5.2.1 Prueba de normalidad

Considerando que el tamaño de la muestra es mayor que 50 (73 docentes), la prueba de normalidad se realizó mediante el estadístico: prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados sugieren que los datos recogidos no siguen una distribución normal.

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura moral (en general)	0,531	73	0,000
Desempeño docente, dimensión formación académica	0,500	73	0,000
Desempeño docente, dimensión participación escolar	0,410	73	0,000
Desempeño docente, dimensión liderazgo	0,506	73	0,000
Desempeño docente, dimensión comunicación	0,468	73	0,000
Desempeño docente, dimensión convivencia escolar	0,506	73	0,000
Desempeño docente (en general)	0,531	73	0,000

Nota. a: Corrección de significación de Lilliefors. Fuente: Test de cultura moral y el cuestionario de la encuesta aplicados a los profesores.

Según la tabla 7, los niveles de significación asociados a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov fueron menores al valor crítico ($\alpha = 0,05$) de ambas variables y sus dimensiones. Por tanto, no se acepta la normalidad de los datos referidos a la cultura moral ni desempeño docente. Situación que sugiere la utilización de pruebas de correlación no paramétricas o libres de distribución normal.

5.2.2 Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis, se asume el estadístico coeficiente de correlación Tau “c” de Kendall, porque los valores finales en ambas variables son ordinales, no tienen distribución normal y asignan diferente cantidad de escala de valores o categorías.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la cultura moral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura moral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Tabla 8

Resultado de la prueba de hipótesis general

Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
-------	--	-----------------------	-------------

Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,347	0,111	3,113	0,002
N de casos válidos		73			

Nota. a. No se supone la hipótesis nula, b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Se observa un nivel de significancia de $\rho=0,002$ menor que la asumida $\alpha=0,050$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir, hay relación significativa entre la cultura moral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de formación académica en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura moral y la formación académica en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Tabla 9

Resultado de la prueba que corresponde a la primera hipótesis específica

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,315	0,102	3,090	0,002
N° de casos válidos		73			

Nota. a. No se supone la hipótesis nula, b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

La prueba evidencia, la presencia de un nivel de significancia obtenida de $\rho=0,002$ menor que la asumida de $\alpha=0,050$; en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, hay una relación significativa entre la cultura moral y nivel de formación académica en los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de participación escolar en los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de participación escolar de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Tabla 10

Resultado de la prueba de la segunda hipótesis específica

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,244	0,083	2,949	,003
Nº de casos válidos		73			

Nota. a. No se supone la hipótesis nula, b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

El resultado refleja, la presencia de un nivel de significancia obtenida ($\rho=0,003$) menor que la asumida ($\alpha=0,050$); en tal caso, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que indica, que hay una relación significativa, entre la cultura moral y nivel de participación escolar en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Tabla 11

Resultado de la prueba de la tercera hipótesis específica

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,321	0,104	3,094	,002
Nº de casos válidos		73			

Nota. a. No se supone la hipótesis nula, b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

El resultado evidencia, la presencia de un nivel de significancia obtenida igual a $\rho=0,002$ menor que la asumida $\alpha=0,050$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto indica que hay una relación significativa, entre la cultura moral y nivel de liderazgo de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de comunicación de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de comunicación de los

docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Tabla 12

Resultado de la prueba que corresponde a la cuarta hipótesis específica

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-c de Kendall 0,289 73	0,094	3,068	,002

Nota. a. No se supone la hipótesis nula, b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

El resultado de la prueba evidencia, que el nivel de significancia obtenida es $\rho=0,002$ menor que la asumida $\alpha=0,050$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que implica, que hay una relación significativa entre la cultura moral y nivel de comunicación de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Quinta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de convivencia escolar de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura moral y nivel de convivencia escolar de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

Tabla 13

Resultado de la prueba que corresponde a la quinta hipótesis específica

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-c de Kendall ,321 73	,104	3,094	,002

Nota. a. No se supone la hipótesis nula, b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Los resultados muestran que el nivel de significancia obtenida $\rho=0,002$ es menor que la asumida $\alpha=0,050$; en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, hay una relación significativa entre la cultura moral y nivel de convivencia escolar en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La cultura moral, entendida como una cualidad que caracteriza a las organizaciones en general y particularmente a las escolares, constituye un espacios de educación en valores, orientada por normas, principios y actitudes que naturalmente está asociada a la actuación y el desempeño de sus miembros. Por lo tanto, el objetivo es determinar en qué medida esta asociación es significativa en la institución educativa motivo de estudio, en especial en el desempeño de los docentes.

En los resultados se evidenció que en el 90,4% de los casos existe una coincidencia entre un alto nivel de cultura moral y satisfactorio del desempeño docente. La prueba de hipótesis general muestra que hay evidencias empíricas suficientes ($p= 0,002 < 0,050$; Tau-c= 0,347) que indican la presencia de una relación significativa positiva media de la cultura moral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019 (ver tabla 8). Es decir, la legitimidad de las normas, aceptación de principios o valores y valoración de actitudes son factores importantes asociados al proceso sistemático del despliegue de capacidades pedagógicas, personales e interpersonales de los docentes.

Al respecto, Beltramé (2016) identificó que las actitudes relacionadas a la moral, están asociadas directamente al desempeño de los docentes. Un actuar profesional ético, es practicar principios, y sometemos a un análisis y evaluación exhaustiva las reglas morales que expresan nuestras costumbres, para conocerlas, juzgarlas y aplicar; finalmente es lo que rige la vida en sociedad. Por su parte, Pacheco (2017) llegó a la conclusión que existe una correlación alta, estadísticamente significativa entre la práctica de valores y el desempeño de los docentes. Considera que los valores son los principios básicos en el mejoramiento y el crecimiento integral del ser humano. Una actitud correcta y justa del profesor, dentro y fuera del aula de clases es importante. Porque se educa con el ejemplo; por ello, los valores no se constituyen en un discurso teórico, si no en una práctica cotidiana.

En relación a la dimensión formación académica, se evidenció que en el 82,2% de los casos existe una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y la satisfacción en la formación académica. Consecuentemente, la prueba de hipótesis muestra que hay suficiente evidencia empírica ($\rho= 0,002 < 0,050$; Tau-c= 0,315) que indican que existe una relación positiva débil entre la cultura moral y la formación académica en los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019 (ver tabla 9). Es decir, la manifestación de interés constante por capacitarse, aplicación pertinente de los conocimientos pedagógicos, expresión objetiva de sus conocimientos tecnológicos, contextualización de los conocimientos curriculares con los saberes de los estudiantes y del mismo docente, relación apropiada de los conocimientos con sus prácticas cotidianas y la participación reflexiva en las discusiones de temas académicos son influenciadas por la cultura moral. Según Álvarez (2017) la trayectoria formativa del docente, es decir aquello que refleja una línea temporal a lo largo de sus estudios de pregrado y posgrado, así como sus especializaciones para el dominio de contenidos, manejo adecuado de la didáctica, elaboración y uso de recursos y procesos de evaluación se logran, como parte del compromiso ético moral del propio docente. Del mismo modo, el respeto por la norma y vinculación altruista con el grupo social de la comunidad educativa.

En cuanto a la participación escolar, se observa que en el 67,1% de los casos existe una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y la satisfacción por la participación en la institución educativa. La prueba demuestra que hay suficiente evidencia empírica ($\rho= 0,003 < 0,050$; Tau-c= 0,353) que indican la existencia de una relación significativa positiva débil entre la cultura moral y el nivel de participación escolar de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019 (ver tabla 10). Lo que implica que la cultura moral es un factor que favorece la participación proactiva en la gestión, definición clara de su orientación pedagógica, contribución permanente en las actividades de la comunidad, atención planificada a los padres de familia, implementación oportuna del plan de tutoría, ejecución efectiva de acciones de acompañamiento para estudiantes, y participación comprometida en eventos escolares fuera de la institución. Sobre el particular, Rubio (2011) manifiesta que en las instituciones educativas se torna necesario organizar los espacios e instancias participativas para que los docentes encuentren comprometidos con el proceso de cambio. Como la institución educativa la constituyen todos los miembros (docentes,

estudiantes, administrativos y padres de familia), con la participación proactiva de cada uno, se lograrán grandes transformaciones en beneficio de los estudiantes.

Dentro de este marco, la descripción, el análisis y la evaluación de la cultura moral de una institución educativa se constituirá en un espacio con datos valiosos, que serán incorporados en el plan estratégico. Para Puig (2011) la cultura moral es el resultado de un conjunto de valores practicados por sus integrantes. Las actitudes de la comunidad educativa generalmente expresan valores, que impacta en los alumnos a través de su participación activa en la cotidianidad escolar.

Referente a la dimensión liderazgo, se observa que en el 83,6% de los casos existe coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio del liderazgo docente. La prueba muestra, que hay suficiente evidencia empírica ($\rho = 0,002 < 0,050$; Tau-c= 0,321) que indican que existe relación significativa positiva débil, entre la cultura moral y el nivel de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019 (ver tabla 11). Es decir, la delegación oportuna de responsabilidades para garantizar buenos resultados, aceptación reflexiva de opiniones en las diferentes reuniones, solución eficaz de los conflictos, negociación efectiva con agentes sociales para mejorar el aprendizaje de los alumnos, dirección adecuada de reuniones respetando los roles establecidos y aplicación autónoma de sus principios morales. Al respecto, los hallazgos de Díaz (2015) evidencian la presencia de una correlación directa y positiva entre el juicio moral y el liderazgo de sus docentes; además resalta la importancia de atender al estadio de juicio moral en las aulas, puesto que toda la actuación de los miembros de la comunidad escolar, es influenciada por la moral.

Refiriéndonos al aspecto comunicacional, se observa que en el 75,3% de los casos hay una coincidencia, entre un alto grado de cultura moral y el nivel satisfactorio de comunicación. La prueba muestra que hay suficiente evidencia empírica ($\rho = 0,002 < 0,050$; Tau-c= 0,239) que indica, la presencia de una relación significativa positiva débil entre la cultura moral y el nivel de comunicación en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019 (ver tabla 12). Es decir, el éxito de la difusión oportuna, promoción apropiada de mecanismos de acceso a la información, priorización del diálogo entre los miembros de la comunidad educativa, orientación adecuada a los estudiantes a partir de su capacidad de escucha, organización permanente de reuniones de inter aprendizaje, en parte depende de la cultura moral de los miembros de la comunidad educativa, en especial de los docentes. Al respecto, Santuc (1995)

manifiesta que el educador deberá identificar sus fortalezas, para vivir a plenitud la dimensión ética y política, porque construirá a partir de ello, su propio ser, para garantizar su participación en la vida comunitaria, mediante un adecuado proceso de comunicación que posibiliten el bien común. En tanto, Álvarez (2017) resalta que a través de la implantación de dispositivos apropiados, de normas sobre el modo de realizarla y de prácticas organizacionales eficaces se mejoran las relaciones intersubjetivas, amalgamadas a la cultura y a la psicología de los profesores y autoridades de la institución educativa. Incluye la definición de situaciones y la construcción de significados según las percepciones personales, los sentimientos y todas las actitudes subjetivas.

Finalmente, en la dimensión convivencia escolar se evidencian que en el 75,3% de los casos hay una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de convivencia escolar. La prueba de hipótesis muestra suficientes evidencias empíricas ($p= 0,002 < 0,050$; $Tau-c= 0,321$), que corroboran la presencia de una relación significativa positiva moderada entre la cultura moral y el nivel de convivencia escolar en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019 (ver tabla 13). Es decir, en una institución educativa, la coordinación efectiva de actividades con alumnos, docentes y padres de familia, implementación pertinente del manual de convivencia, promoción de actividades para el cumplimiento de las normas, reflexión participativa en bien del colectivo, promoción del respeto, como base de una sana convivencia, actuación coherente con los principios institucionales y la relación asertiva entre lo que se dice y se hace, en parte se ve afectado por la cultura moral de sus miembros y especialmente de sus docentes. Esta afirmación condice el planteamiento de Santuc (1995) quien plantea que una cultura moral, exige la creación armónica de formas de convivencia saludable o adecuada (bio, psico, social). Se trata de la realización del hombre en un proceso de escuchar y ser escuchado, responsable de sí mismo; de concientizar al docente para que construya climas humanos coherentes (tener una comprensión clara de las categorías, indagar en la teoría el significado de: norma, valor, principio) y practicar en su verdadera dimensión. La atmósfera moral, como producto del cumplimiento de las normas y el sentido de comunidad, es la “piedra angular” para determinar la conducta moral (Kohlberg, 1992). Según Morris y Morris (2016) son reglas, deberes y responsabilidades, necesarias para asegurar una sana convivencia en sociedad.

CONCLUSIONES

1. Existen suficientes evidencias empíricas ($\rho= 0,002 < 0,050$; $\text{Tau-c}= 0,347$) que indican que existe relación significativa positiva moderada entre la cultura moral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. Los resultados demostraron que en el 90,4% de los casos existe una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de desempeño docente.
2. Hay suficientes datos empíricos ($\rho= 0,002 < 0,050$; $\text{Tau-c}= 0,315$) que indican la existencia de una relación significativa positiva débil entre la cultura moral y nivel de formación académica en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. Se evidenció que en el 82,2% de los casos hay una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de formación académica.
3. Las evidencias fácticas ($\rho= 0,003 < 0,050$; $\text{Tau-c}= 0,353$) reflejan que existe relación significativa positiva moderada entre la cultura moral y el nivel de participación escolar en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. Se observa que en un 67,1% de los casos, hay una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de participación escolar.
4. Las evidencias empíricas ($\rho= 0,002 < 0,050$; $\text{Tau-c}= 0,321$) indican que existe una relación significativa positiva débil entre la cultura moral y nivel de liderazgo de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. Se observa que en el 83,6% de los casos existe una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de liderazgo docente.
5. Los resultados muestran que hay suficiente evidencia empírica ($\rho= 0,002 < 0,050$; $\text{Tau-c}= 0,239$) que indican que existe relación significativa positiva débil entre la cultura moral y nivel de comunicación en los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. Se demostró que en el 75,3% de los casos existe una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de comunicación.
6. Lo resultados ($\rho= 0,002 < 0,050$; $\text{Tau-c}= 0,321$) muestran la presencia de una relación significativa positiva moderada entre la cultura moral y el nivel de convivencia escolar en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”. Se

determinó que en el 75,3% de los casos hay una coincidencia entre el nivel alto de cultura moral y el nivel satisfactorio de convivencia escolar.

RECOMENDACIONES

ADMINISTRATIVAS

- Al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Alas Peruanas, organizar jornadas académicas para promover mesas redondas y reflexionar sobre el problema de la cultura moral y el desempeño docente, a fin de generar propuestas válidas para mejorar la educación básica.
- Al Decanato de la Facultad de Educación de la Universidad Alas Peruanas, organizar debates de los resultados de las investigaciones que se realizan en pre y posgrado sobre la cultura moral de los docentes, las ventajas y su repercusión en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Las conclusiones de los debates debidamente sistematizados deberían ser difundidos vía electrónica, para posicionar a la universidad en la comunidad ayacuchana. Además, articular las conclusiones a los conocimientos convencionales que se desarrollan en los procesos de enseñanza-aprendizaje para lograr pertinencia curricular.

ACADÉMICAS

- En base a los diagnósticos logrados con las investigaciones correlacionales, continuar con investigaciones empíricas, sobre el tema cultura moral y desempeño docente, generando propuestas contextualizadas a nuestra realidad.
- Implementar programas para la difusión de los resultados de las tesis sustentadas, en el área educativa. Porque la socialización hoy más que nunca es posible, gracias a las herramientas virtuales: páginas web, Facebook, YouTube, blogs, entre otras.

REFERENCIAS

- Aigner, M. (comp. (s.f). Técnicas de medición por medio de escalas. [Centro de Estudios de Opinión CEO]. Universidad de Antioquía.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/6552-Texto%20del%20art_culo-18195-1-10-20100825.pdf
- Alfaro, C. (2012). Metodología de la investigación científica aplicado en la Ingeniería. [Informe de Investigación, Universidad Nacional del Callao] Instituto de investigación de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y

Electrónica. <https://es.scribd.com/document/408921342/IF-ALFARO-RODRIGUEZ-FIEE-1-docx>

Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. [Tesis de Maestría] Universidad de Antioquia.

http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco_2017_ClimaRendimientoAcademico.pdf

Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Revista Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9(2), pp.1-19

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art03.pdf>

Añorga, J. (2007). Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario. [Informe de resultado de investigación]. En soporte Digital. La Habana.

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/988>

Aróstegui, O. y Arátegui, R. (2014). *Estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa pública “Corazón de Jesús”-Distrito de Ayacucho, en los años 2013 y 2014*. [Tesis doctoral] Universidad César Vallejo.

Avello, R.; Rodríguez, M.; Rodríguez, P.; Sosa, D.; Companioni, B. y Rodríguez, R. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? [Artículo] *Revista Medisur Medisur*, 17 (1) Cienfuegos- Cuba, pp. 1-3.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010

Bacigalupo, L. (2001). Un aporte de la ética a la cultura moral del Perú: lineamientos para un programa de regeneración de los valores. Fondo de Cultura Económica.

<http://textos.pucp.edu.pe/pdf/2041.pdf>

Bacigalupo, L. (1995, 8 de setiembre). Vigencia de la ética en la actualidad. IV Seminario de Análisis y Perspectivas de la Educación en el Perú. [Ponencia] Facultad de Educación de la PUCP.

<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112322>

- Barradas M. (2009). *La dimensión moral del docente: una mirada al trabajo del maestro de diferentes áreas de conocimiento* [Tesis doctoral] Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/1200/4-MaGuadalupe-Barradas-%20Guevara%20%282%29.pdf?sequence=5>
- Beltramé, A. (2016). Ética profesional y su relación con el desempeño docente en las instituciones públicas de Juliaca. *Revista científica "Investigación Andina"*, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Juliaca. (16) 2, pp.1-14 <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/276-949-1-PB.pdf>
- Beauchamp, T. y J. Childress (2013). *Principles of biomedical ethics* [7a. ed.], University Press.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas*. Anagrama.
- Carr, D. (2003). *Making sense of education*. Routledge Falmer.
- Cabanillas, G. (2011). *Metodología de la investigación pedagógica*. (1ª Edición en castellano). Ayacucho: DSG Vargas S.R.L.
- Carhuachín, E. (2015). *Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
- Chacón, A. N. (2002). *Dimensión ética de la educación cubana*. Pueblo y Educación.
[https://www.ecured.cu/Dimensi%C3%B3n_%C3%89tica_de_la_Educaci%C3%B3n_Cubana_\(Libro\)](https://www.ecured.cu/Dimensi%C3%B3n_%C3%89tica_de_la_Educaci%C3%B3n_Cubana_(Libro))
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. [Informe N° 45 del Instituto de Pedagogía Popular] Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional.
<https://core.ac.uk/download/pdf/143610539.pdf>
- Cohen, D. V. (1995). Moral climate in bussines [A framework for empirical research. *Academy of management journal, proQuest psychology journals*, pp. 386-390
- Cuba, S. (2008). *Desarrollo profesional de la docencia: el maestro como sujeto en la política y la cultura*. [Comentario en Desarrollo profesional de la docencia: el maestro como sujeto en la política y la cultura] TAREA Asociación de publicaciones educativas.
http://tarea.org.pe/images/Profesion_Docente_Latinoamerica_2008.pdf

- Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación” en La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana/UNESCO.
- Díaz J. (2015). El desarrollo del juicio moral en Kohlberg como factor condicionante del rendimiento académico en ciencias sociales de un grupo de estudiantes de educación secundaria. *Revista electrónica Educare*. 19 (3), pp.1-10.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582015000300072
- Díaz, M. (2011). Una visión de los valores y su formación en el siglo XXI. *Revista Avanzada Científica*. 14 (2) 2, pp. 1-11
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-UnaVisionDeLosValoresYSuFormacionEnElSigloXXI-3701385.pdf>
- Encinas, I. (1992). Teoría y técnicas en la investigación educacional. 2° Ed. AVE
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: Predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. [Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión] Repositorio Institucional.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, P. (2016). Clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani -2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano] Repositorio institucional.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7982/Flores_Flores_Percy_Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flórez, R. (2005). Pedagogía del conocimiento. Mc Graw Hill.
- Ganho, L. (2013). Desempeño profesional del maestro en la república de Angola: un debate pendiente. [Libro virtual] <file:///C:/Users/User/Downloads/13-13-1-PB.pdf>
- Giddens, A. (1995). La constitución de la sociedad. Amorrortu
- Gómez, G. y Villegas, M. (2006). El desempeño moral en la organización. *Revista Psicología desde el Caribe*. N° 18, pp. 1-28
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301808.pdf>
- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores.

- Revista Educación*, 24(47), pp. 1-25.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-
OpinionesSobreElDesempenoDocenteYSusRepercusionesE55249212%20
(1).pdf
- Heler, M. (2008). La construcción social de las normas morales. *Asociación Revista de Filosofía de Santa Fe*. N° 16, pp. 1-11
<http://www.scielo.org.ar/scielo.php?>
- Heler, M. (1999). La idea moderna de autonomía moral, en *Cuadernos de Ética*, 25(26), pp.1-11. <https://www.redalyc.org/pdf/288/28815531006.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. http://data.over-blog-kiwi.com/0/27/01/47/201304/ob_195288_metodologia-de-la-investigacion-sampieri-hernande.pdf
- Hirsch, A. (2013). La ética profesional basada en principios y su relación con la docencia. Universidad Nacional Autónoma de México.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-
LaEticaProfesionalBasadaEnPrincipiosYSuRelacionCon-4406374.pdf
- Hortal, A. (2002). Ética general de las profesiones. Desclée de Brouwer.
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3281>
- Kohlberg, L.; Power, F. G. y Higgins, A. (1997). La educación moral según Lawrence Kohlberg. Gedisa
- Kohlberg, L. y Rochelle, M. (1972). Development as the Aim of Education. *Harvard Educational Review*, 42 (4), pp.25-41
https://www.google.com/search?q=Kohlberg%2C+L.+y+Rochelle%2C+M.+%281972%29.+Development+as+the+Aim+of+Education.+Harvard+Educational+Review%2C+42+%284%29%2C&rlz=1C1CHBF_esPE928PE928&oq=Kohlberg%2C+L.+y+Rochelle%2C+M.+%281972%29.+Development+as+the+Aim+of+Education.+Harvard+Educational+Review%2C+42+%284%29%2C&aqs=chrome.69i57.597j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

- Ministerio de Educación (2012). *Marco de buen desempeño docente: Aportes y comentarios*. [Instrumento de gestión] Corporación Gráfica Navarrete. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (2011). *Marco del buen desempeño del directivo*. [Instrumento de gestión] Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-directivo.pdf>
- Montenegro, A. (2003). Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. https://books.google.com.pe/books/about/Evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_docente.html?hl=es&id=8mH8ozUEIL4C&redir_esc=y
- Morris, M. y J. Morris (2016). La importancia de la ética de la virtud (Institutional Review Boards), *Research Ethics*, 12(4), pp. 201-216, <journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1747016116656023>
- Muñoz, D.; Aular de Durán, J. y Reyes. (2010). Actitud investigativa en estudiantes de pregrado: indicadores conductuales, cognitivos y afectivos. *Revista Multiciencias*, vol. 10 N° Extraordinario, pp. 254-258. Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90430360040.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2004). Compendio Mundial de la Educación 2004. Instituto de Estadísticas de la UNESCO. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/global-education-digest-2004-comparing-education-statistics-across-the-world-sp.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1992). Asociación para la evaluación de logro educacional y la oficina regional de la UNESCO para América Latina y el Caribe. file:///C:/Users/User/Downloads/educacion_AL_problemas_desafios_puryear.pdf
- Pacheco, J. (2017). Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la provincia de Huancayo, investigación de tipo sustantiva de nivel descriptivo y diseño correlacional. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú] Repositorio Institucional. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5446/T010_436662_48_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Padrón, J. (1998). La estructura de los procesos de investigación. *Revista Educación y Ciencias Humanas*. 9 (17), pp. 1-10.
http://padron.entretemas.com.ve/Estr_Proc_Inv.htm
- Papacchini, A. (2000). El porvenir de la ética: La autonomía moral, un valor imprescindible para nuestro tiempo. *Revista de Estudios Sociales*, N° 5, Universidad de los Ángeles Bogotá. [revestudsoc-30167%20\(2\).pdf](http://revestudsoc-30167%20(2).pdf)
- Pérez, R. (2010). *El comportamiento moral en las organizaciones: una perspectiva desde la ética de la empresa*. [Tesis Doctoral] Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/11089/1/T32191.pdf>
- Polo, S.; Estrada, J.; Legorreta, L. Morales, Ruiz, M.; Parra, R.; Saavedra, M.; Vargas, T.; Hernández, J.; Jiménez, M.; Villegas, E. y Mendoza, F. (2010). *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*. [Informe de investigación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo] Instituto de Ciencias Económico Administrativas. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SisInfoFin/Demet_Polo/importanciavalores.pdf
- Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación, en la escuela primaria como microuniversidad*. [Tesis de Licenciatura] Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf>
- Pourtois, J. (1992). *Epistemología e instrumentación en ciencias humanas*. Herder.
- Pozo, J. y Gómez, M. (2006). *Aprender y enseñar ciencia*. Morata.
- Puig, J. (2011, 21-23 de octubre). La cultura moral como sistema de prácticas y mundo de valores. [Ponencia] XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación Universidad de Barcelona. <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Escuela/003.pdf>
- Regal, B. (1988). *Fundamentos de la ética profesional*. Universidad de Lima.
- Reynaga, J. (2015). El método estadístico. [Blog] <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/sp/wp-content/uploads/201511/03>.
- Rivero, J. (2007). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. TAREA Asociación Gráfica Educativa. http://tarea.org.pe/images/JRIVERO_EducDocen.pdf

- Rodríguez, I. (1999). *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. [Tesis de maestría] Universidad de Carabobo.
- Rodríguez, A. (1991). *Psicología social*. Trillas.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Sexta Edición Prentice-Hall.
- Rubio, L. (2011, 21-23 de octubre). *La cultura moral de los centros educativos: una propuesta para su evaluación y mejora*. [Ponencia] XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. Universidad de Barcelona.
- <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Escuela/120.pdf>
- Rugarcía, A. (2001). *Hacia el mejoramiento de la educación universitaria*. Trillas. Dialnet-OpinionesSobreElDesempenoDocenteYSusRepercusionesE-5249212.pdf
- Santuc, V. (1995, 8 de setiembre). Una ética para el siglo XXI. [Ponencia] IV Seminario de Análisis y Perspectivas de la Educación en el Perú, Facultad de Educación de la PUCP. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112322>
- Schwartz, S. (1993). Prioridades de valor y comportamiento: aplicación de una teoría de sistemas de valor integrados. *The psychology of value. The Ontario symposium* Vol. 8, pp.88-107.
- https://www.researchgate.net/publication/228599559_Value_Priorities_and_Behavior_Applying_a_Theory_of_Integrated_Value_Systems
- Shamoo, A. y D. Resnik (2009). *Responsible conduct of research* [2a. ed.] University Press.
- Sierra, R. (1994). *Técnicas de Investigación social*. Paraninfo.
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-am Enfermagem*. 15(3), pp. 502-507.

- Blos+de+investigaci%C3%B3n+resaltantes+para+enfermer%C3%ADa%3A+dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+cuantitativa.+Revista+Latino-am+Enfermagem.+15(3).+2007+mayo-junio&aqs=chrome..69i57.597j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Tobón, S. (2010). Formación basada en competencias. Ecoe ediciones Ltda. http://200.7.170.212/portal/images/documentos/formacion_basada_competencias.pdf
- Toro, F. (2001). El clima organizacional: perfil de empresas colombianas. Cincel. <https://www.coursehero.com/file/pgfc46/TORO-F-2001-El-clima-organizacional-perfil-de-empresas-colombianas-Medell%C3%ADn/>
- Trucios, Y. (2012). *La evaluación del desempeño docente, experiencia realizada en la Institución Educativa N° 15014 “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero”*. [Tesis de Maestría] Universidad de Piura. <https://es.scribd.com/document/338360105/experiencia-de-evaluacion-docente-pdf>
- Valdés, H. (2006,01 de abril). *Evaluación del desempeño docente*. [Ponencia] Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Víctor, B. y Cullen, J. (2008). Las bases organizativas de los climas laborales éticos. *Administration Science Quarterly*, 33(1) pp. 101-125 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1130467
- Wester, J. H. (2008). Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana. Utopía y praxis latinoamericana. *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, N° 42, pp.1-15 CESA-FCES, Universidad del Zulia. Venezuela. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-DimensionesYRetosDeUnaEducacionParaLaResponsabilid-2731234.pdf>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3176>
- Zinga, A. (2009). Papel del profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Un desafío frente a la reforma educativa. La Habana: Centro de Información Científica y Gestión Tecnológica del CITMA

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho - 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida se relaciona la cultura moral y el nivel de formación académica de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019? • ¿Cuál es el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de participación escolar de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019? • ¿Cuál es el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de liderazgo de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019? • ¿En qué medida la cultura moral se relaciona con el nivel de comunicación de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019? • ¿Cuál es el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de convivencia escolar de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019? 	<p>Objetivo General Determinar el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de formación académica de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. • Identificar el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de participación escolar de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. • Identificar el grado de relación que existe entre la cultura moral y el nivel de liderazgo de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. • Determinar la relación que existe entre la cultura moral y el nivel de comunicación de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. • Identificar y evaluar el grado de relación entre la cultura moral y el nivel de convivencia escolar en los docentes de la I.E. Luis Carranza... 	<p>Hipótesis principal La cultura moral se relaciona directamente con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019.</p> <p>Hipótesis secundarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habría una relación moderada entre la cultura moral y el nivel de formación académica de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho2019. • Habría una relación directa entre la cultura moral y el nivel de participación escolar de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. • Habría una relación moderada entre la cultura moral y el nivel de liderazgo de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. • Habría una relación directa entre la cultura moral y el nivel de comunicación de los docentes en la Institución Educativa “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. • Habría una relación significativa entre la cultura moral y el nivel de convivencia escolar en los docentes de la I.E. “Luis Carranza”, Ayacucho-2019. 	<p>Cultura Moral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legitimidad de las normas • Aceptación de Principios o Valores • Valoración de actitudes <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones: Formación académica Participación escolar Liderazgo Comunicación Convivencia escolar</p>	<p>Tipo de investigación Correlacional.</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Método de Investigación Hipotético-deductivo y estadístico.</p> <p>Diseño de investigación Correlacional transeccional</p> <p>Población Constituida por 73 docentes de los niveles primaria y secundaria</p> <p>Muestra Constituida por 73 activos</p> <p>Tipo de muestreo No probabilístico intencional (censo)</p> <p>Técnicas Psicometría Encuesta</p> <p>Instrumentos: Test de cultura moral Cuestionario de la encuesta</p> <p>Procesamiento de datos Descriptivo e inferencial con el programa Excel y el SPSS 24.</p>

Anexo 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS ESCUELA
DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA

Cuestionario del test para medir el nivel de Cultura Moral en los docentes de la Institución Educativa “Luis Carranza”-Ayacucho, 2019

Instrucciones: Estimado colega, a continuación, te presentamos un test que permitirá recoger información sobre la cultura moral de vuestra institución, los datos serán utilizados exclusivamente para esta investigación y permitirá proponer acciones que permitan mejorar si fuese necesario.

Gracias.

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
	Dimensión: Legitimidad de las normas				
01	¿Elaboran de manera participativa las normas				
02	¿Aceptas consciente las normas?				
03	¿Ejecutas consensuadamente las normas?				
04	¿Consolidas una convivencia armoniosa en los grupos de trabajo?				
05	¿Promueves acciones eficaces en los grupos de trabajo?				
06	¿Evalúas con rigurosidad el cumplimiento de las normas?				
	Dimensión: Aceptación de principios y valores				

07	¿Verificas de manera orientada el cumplimiento de la práctica de valores institucionales?				
08	¿Socializas continuamente los derechos consuetudinarios de estudiantes y docentes?				
09	¿Defines de manera consensuada las responsabilidades?				
10	¿Supervisas participativamente las acciones que garantizan la seguridad e integridad de los miembros de la institución?				
11	¿Promueves la equidad para garantizar la igualdad de oportunidades?				
12	¿Trasmites objetivamente los valores que favorezcan la libertad de acción de los actores?				
13	¿Decides de manera autónoma el establecimiento y adecuación de las acciones administrativas y curriculares?				
14	¿Reflexionas participativamente sobre la calidad moral de la institución?				
Dimensión: Valoración de Actitudes					
15	Cognitivos ¿Enuncias oportunamente ideas propias?				
16	¿Adaptas de manera pertinente la información a escenarios divergentes?				
17	¿Exteriorizas con claridad los procesos de pensamiento?				
18	¿Incorporas de manera oportuna lo aprendido a un código moral?				
19	¿Reflexionas de manera profunda sobre el conocimiento adquirido?				

20	¿Participas activamente en la construcción del conocimiento?				
21	Afectivos ¿Exteriorizas de manera apropiada tus los sentimientos?				
22	¿Generas oportunamente tu autoconfianza?				
23	¿Flexibilizas tus actitudes para una apertura mental?				
24	¿Exteriorizas tu disposición en lo que haces?				
25	¿Identificas de manera propicia el contexto social de tus alumnos?				
26	¿Determinas conscientemente las posibilidades que dispones?				
27	Conductuales ¿Aceptas de manera consensuada las acciones propuestas en la institución?				
28	¿Expresas de manera recurrente tu práctica de valores?				
29	¿Ejercitas valores para elevar tu autoestima?				
30	¿Indagas continuamente las cualidades, características y posiciones de las personas y las cosas?				



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

.....
...
**Cuestionario de la encuesta sobre el desempeño docente en la Institución Educativa
“Luis Carranza”-Ayacucho, 2019**

Sexo..... Lugar de procedencia..... Edad.....

Instrucciones:

El presente instrumento contiene una serie de ítems que tienen por finalidad valorar la forma como enfrentas y organizas las actividades académicas. Para ello, debes indicar en qué medida cada uno de los enunciados es verdadero, de acuerdo a como lo sientes, piensas o actúas. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, solo nos interesa saber cómo es tu desempeño usualmente.

Lee con atención los ítems que a continuación se te presenta, tómate el tiempo que consideres necesario. Marque con un aspa (X) la respuesta que percibes como acertada.

Valoración: AM: A menudo, PV: Pocas veces; RV: Rara vez, N. Nunca

N°	Ítems	VALORES			
		AM	PV	RV	N
DIMENSION					
FORMACIÓN ACADÉMICA					
01	¿Manifiestas constante interés por capacitarse?				
02	¿Aplicas de manera pertinente los conocimientos pedagógicos?				
03	¿Expresas objetivamente sus conocimientos tecnológicos?				
04	¿Contextualizas los conocimientos curriculares a los saberes del estudiante?				
05	¿Relacionas apropiadamente los conocimientos con sus prácticas cotidianas de los estudiantes?				
06	¿Participas reflexivamente en las discusiones de temas académicos?				
PARTICIPACIÓN ESCOLAR					
07	¿Participas proactivamente en la gestión de la institución?				
08	¿Defines con claridad tu orientación pedagógica?				
09	¿Contribuyes permanentemente en las actividades de la comunidad?				
10	¿Atiendes de manera planificada a los padres de familia?				

11	¿Implementas oportunamente el plan de tutoría?				
12	¿Ejecutas con efectividad las acciones de acompañamiento para estudiantes?				
LIDERAZGO					
13	¿Delegas oportunamente responsabilidades para garantizar buenos resultados?				
14	¿Aceptas reflexivamente las opiniones en las diferentes reuniones?				
15	¿Solucionas de manera eficaz los conflictos?				
16	¿Negocias de manera efectiva con agentes sociales para mejorar el aprendizaje de los alumnos?				
17	¿Direccionas adecuadamente las reuniones, respetando los roles establecidos?				
18	¿Aplicas de manera autónoma tus principios morales?				
COMUNICACIÓN					
19	¿Difundes oportunamente los cambios necesarios que se dan en la institución?				
20	¿Promueves apropiadamente los mecanismos de acceso a la información?				
21	¿Priorizas apropiadamente el diálogo entre los miembros de la comunidad educativa?				
22	¿Orientas de manera adecuada a los estudiantes a partir de su capacidad de escucha?				
23	¿Organizas permanentemente las reuniones de inter aprendizaje?				
24	¿Coordinas con efectividad las actividades con alumnos, docentes y padres de familia?				
CONVIVENCIA ESCOLAR					
25	¿Implementas de manera pertinente el manual de convivencia?				
26	¿Promueves actividades para el cumplimiento de las normas?				
27	¿Reflexionas participativamente en bien del colectivo?				
28	¿Promueves el respeto como base de una sana convivencia?				
29	¿Actúas coherentemente con los principios institucionales?				
30	¿Relacionas con asertividad lo que dice y hace?				

Anexo 3

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

Unidad de Posgrado

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Dr. Erik Arthur GUTIERREZ GARCIA

Grado académico : Doctor en Educación.

Institución en el que labora : Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Fecha : 22 de diciembre de 2019

Instrumento de evaluación : Test de cultura moral para aplicar a docentes.

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con (X) en las columnas y registrar las observaciones a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

Ítems	Pregunta	Aprecia		Observación
		Sí	No	
	LEGITIMIDAD DE LAS NORMAS			
1	¿Elaboran de manera participativa las normas?	X		
2	¿Aceptas consciente las normas?	X		
3	¿Ejecutas consensuadamente las normas?	X		
4	¿Consolidas una convivencia armoniosa en los grupos de trabajo?	X		
5	¿Promueves acciones eficaces en los grupos de trabajo?	X		
6	¿Evalúas con rigurosidad el cumplimiento de las normas?	X		
	ACEPTACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES			
07	¿Verificas de manera orientada el cumplimiento de la práctica de valores institucionales?	X		
08	¿Socializas continuamente los derechos consuetudinarios de estudiantes y docentes?	X		
09	¿Defines de manera consensuada las responsabilidades?	X		
10	¿Supervisas participativamente las acciones que garantizan la seguridad e integridad de los miembros de la institución?	X		
11	¿Promueves la equidad para garantizar la igualdad de oportunidades?	X		
12	¿Trasmites objetivamente los valores que favorezcan la libertad de acción de los actores?	X		
13	¿Decides de manera autónoma el establecimiento y adecuación de las acciones administrativas y curriculares?	X		
14	¿Reflexionas participativamente sobre la calidad moral de la institución?	X		
	VALORACIÓN DE ACTITUDES			
	Cognitivos	X		
15	¿Enuncias oportunamente ideas propias?			
16	¿Adaptas de manera pertinente la información a escenarios divergentes?	X		
17	¿Exteriorizas con claridad los procesos de pensamiento?	X		
18	¿Incorporas de manera oportuna lo aprendido a un código moral?	X		
19	¿Reflexionas de manera profunda sobre el conocimiento adquirido?	X		
20	¿Participas activamente en la construcción del conocimiento?	X		
21	¿Identificas de manera propicia el contexto social de tus alumnos?			
22	¿Determinas conscientemente las posibilidades que dispones?			
23	Afectivos	X		
	¿Exteriorizas de manera apropiada tus los sentimientos?			
24	¿Generas oportunamente tu autoconfianza?	X		
25	¿Flexibilizas tus actitudes para una apertura mental?	X		
26	¿Exteriorizas tu disposición en lo que haces?	X		
27	Conductuales	x		
	¿Aceptas de manera consensuada las acciones propuestas en la institución?			
28	¿Expresas de manera recurrente tu práctica de valores?	x		
29	¿Ejercitas valores para elevar tu autoestima?	x		
30	¿Indagas continuamente las cualidades, características y posiciones de las personas y las cosas?	x		

Sugerencias: ninguna

.....

 Firma del experto

Instrumento 1

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

-Título de la Investigación:

**CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019**

-Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Test de cultura moral para docentes

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACION

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena e) **Muy Buena**

Nombres y Apellidos	ERIK ARTHUR GUTIÉRREZ GARCIA	DNI	70021279
Título Profesional	Lic. en Educación Primaria		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	En Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho 22 de diciembre de 2019



.....

Instrumento 2
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

-Título de la Investigación:

**CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019**

-Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario de desempeño docente**

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACION

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena e) **Muy Buena**

Nombres y Apellidos	ERIK ARTHUR GUTIÉRREZ GARCIA	DNI	70021279
Título Profesional	Lic. en Educación Primaria		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	En Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho 22 de diciembre de 2019



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

Unidad de Posgrado

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Odín Leiva Flores

Grado académico : Magister en estrategia de enseñanza, aprendizaje y evaluación

Institución en el que labora : Universidad Alas Peruanas

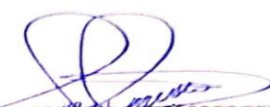
Fecha : 22 de diciembre de 2019

Instrumento de evaluación : Test de cultura moral para aplicar a docentes.

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con (X) en las columnas y registrar las observaciones a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

Ítems	Pregunta	Aprecia		Observación
		Sí	No	
	LEGITIMIDAD DE LAS NORMAS			
1	¿Elaboran de manera participativa las normas?	X		
2	¿Aceptas consciente las normas?	X		
3	¿Ejecutas consensuadamente las normas?	X		
4	¿Consolidas una convivencia armoniosa en los grupos de trabajo?	X		
5	¿Promueves acciones eficaces en los grupos de trabajo?	X		
6	¿Evalúas con rigurosidad el cumplimiento de las normas?	X		
	ACEPTACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES			
07	¿Verificas de manera orientada el cumplimiento de la práctica de valores institucionales?	X		
08	¿Socializas continuamente los derechos consuetudinarios de estudiantes y docentes?	X		
09	¿Defines de manera consensuada las responsabilidades?	X		
10	¿Supervisas participativamente las acciones que garantizan la seguridad e integridad de los miembros de la institución?	X		
11	¿Promueves la equidad para garantizar la igualdad de oportunidades?	X		
12	¿Trasmites objetivamente los valores que favorezcan la libertad de acción de los actores?	X		
13	¿Decides de manera autónoma el establecimiento y adecuación de las acciones administrativas y curriculares?	X		
14	¿Reflexionas participativamente sobre la calidad moral de la institución?	X		
	VALORACIÓN DE ACTITUDES			
	Cognitivos	X		
15	¿Enuncias oportunamente ideas propias?	X		
16	¿Adaptas de manera pertinente la información a escenarios divergentes?	X		
17	¿Exteriorizas con claridad los procesos de pensamiento?	X		
18	¿Incorporas de manera oportuna lo aprendido a un código moral?	X		
19	¿Reflexionas de manera profunda sobre el conocimiento adquirido?	X		
20	¿Participas activamente en la construcción del conocimiento?	X		
21	¿Identificas de manera propicia el contexto social de tus alumnos?			
22	¿Determinas conscientemente las posibilidades que dispones?			
23	Afectivos	X		
	¿Exteriorizas de manera apropiada tus los sentimientos?	X		
24	¿Generas oportunamente tu autoconfianza?	X		
25	¿Flexibilizas tus actitudes para una apertura mental?	X		
26	¿Exteriorizas tu disposición en lo que haces?	X		
27	Conductuales	x		
	¿Aceptas de manera consensuada las acciones propuestas en la institución?	x		
28	¿Expresas de manera recurrente tu práctica de valores?	x		
29	¿Ejercitas valores para elevar tu autoestima?	x		
30	¿Indagas continuamente las cualidades, características y posiciones de las personas y las cosas?	x		

Sugerencias: ninguna



Mg. Odín Leiva Flores
C Ps.P. 8206

Firma del experto

Instrumento 1

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

-Título de la Investigación:

**CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019**

-Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Test de cultura moral para docentes

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACION

91%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Odín LEIVA FLORES	DNI	
Título Profesional	Psicólogo		
Especialidad	Psicología		
Grado Académico	Magíster		
Mención	Magister en estrategia de enseñanza, aprendizaje y evaluación		


Mg. Odín Leiva Flores
C P s. P. 8206

Firma del experto

Lugar y Fecha: Ayacucho 22 de diciembre de 2019

Instrumento 2
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

-Título de la Investigación:

**CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019**

-Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario de desempeño docente**

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

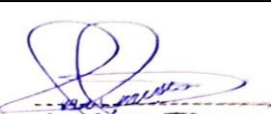
Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACION

92%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy Buena**

Nombres y Apellidos	Odín LEIVA FLORES	DNI	
Título Profesional	Psicólogo		
Especialidad	Psicología		
Grado Académico	Magíster		
Mención	Magister en estrategia de enseñanza, aprendizaje y evaluación		



Mg. Odín Leiva Flores
C.P.S.P. 8206

Firma del experto

Lugar y Fecha: Avacucho 22 de diciembre de 2019

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

Unidad de Posgrado

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Edgar SARAS ZAPATA

Grado académico : Magister en Educación.

Institución en el que labora : Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Fecha : 20 de diciembre de 2019

Instrumento de evaluación : Test de cultura moral para aplicar a docentes.

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con (X) en las columnas y registrar las observaciones a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

Ítems	Pregunta	Aprecia		Observación
		Sí	No	
	LEGITIMIDAD DE LAS NORMAS			
1	¿Elaboran de manera participativa las normas?	X		
2	¿Aceptas consciente las normas?	X		
3	¿Ejecutas consensuadamente las normas?	X		
4	¿Consolidas una convivencia armoniosa en los grupos de trabajo?	X		
5	¿Promueves acciones eficaces en los grupos de trabajo?	X		
6	¿Evalúas con rigurosidad el cumplimiento de las normas?	X		
	ACEPTACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES			
07	¿Verificas de manera orientada el cumplimiento de la práctica de valores institucionales?	X		
08	¿Socializas continuamente los derechos consuetudinarios de estudiantes y docentes?	X		
09	¿Defines de manera consensuada las responsabilidades?	X		
10	¿Supervisas participativamente las acciones que garantizan la seguridad e integridad de los miembros de la institución?	X		
11	¿Promueves la equidad para garantizar la igualdad de oportunidades?	X		
12	¿Trasmites objetivamente los valores que favorezcan la libertad de acción de los actores?	X		
13	¿Decides de manera autónoma el establecimiento y adecuación de las acciones administrativas y curriculares?	X		
14	¿Reflexionas participativamente sobre la calidad moral de la institución?	X		
	VALORACIÓN DE ACTITUDES			
	Cognitivos	X		
15	¿Enuncias oportunamente ideas propias?	X		
16	¿Adaptas de manera pertinente la información a escenarios divergentes?	X		
17	¿Exteriorizas con claridad los procesos de pensamiento?	X		
18	¿Incorporas de manera oportuna lo aprendido a un código moral?	X		
19	¿Reflexionas de manera profunda sobre el conocimiento adquirido?	X		
20	¿Participas activamente en la construcción del conocimiento?	X		
21	¿Identificas de manera propicia el contexto social de tus alumnos?			
22	¿Determinas conscientemente las posibilidades que dispones?			
23	Afectivos	X		
	¿Exteriorizas de manera apropiada tus los sentimientos?			
24	¿Generas oportunamente tu autoconfianza?	X		
25	¿Flexibilizas tus actitudes para una apertura mental?	X		
26	¿Exteriorizas tu disposición en lo que haces?	X		
27	Conductuales	x		
	¿Aceptas de manera consensuada las acciones propuestas en la institución?			
28	¿Expresas de manera recurrente tu práctica de valores?	x		
29	¿Ejercitas valores para elevar tu autoestima?	x		
30	¿Indagas continuamente las cualidades, características y posiciones de las personas y las cosas?	x		

Sugerencias: ninguna



 Mestr. Edgar Saras Zapata

Firma del experto

Instrumento 1

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

-Título de la Investigación:

CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019

-Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Test de cultura moral para docentes

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																X			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACION

79%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena

e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Edgar SARAS ZAPATA	DNI	28288975
Título Profesional	Lic. en Educación Secundaria		
Especialidad	Lengua y Literatura		
Grado Académico	Magíster		
Mención	Comunicación y Literatura		



Edgar Saras Zapata
Matr. Edgar Saras Zapata

Ayacucho, diciembre de 2019

Instrumento 2

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

-Título de la Investigación:

**CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019**

-Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario de desempeño docente**

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																X			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACION

83%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Edgar SARAS ZAPATA	DNI	28288975
Título Profesional	Lic. en Educación Secundaria		
Especialidad	Lengua y Literatura		
Grado Académico	Magíster		
Mención	Comunicación y Literatura		

Ayacucho, diciembre de 2019



Anexo 4

Tabla de la prueba de validación (Prueba binominal o V de Aiken)

Validación del cuestionario de test de cultura moral

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
Claridad	0,900	0,900	0,800	0,867
Objetividad	0,900	0,850	0,800	0,850
Actualidad	0,900	0,900	0,750	0,850
Organización	0,900	0,950	0,800	0,883
Suficiencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Intencionalidad	0,900	0,950	0,800	0,883
Consistencia	0,900	0,900	0,750	0,850
Coherencia	0,900	0,950	0,800	0,883
Metodología	0,900	0,900	0,800	0,867
Pertinencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Promedio	0,900	0,910	0,790	0,867

Validación cuestionario de test de cultura de los ítems del moral

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Escala	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 2	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 3	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 4	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 5	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 6	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 7	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 8	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 9	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 10	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 11	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 12	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 13	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 14	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 15	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 16	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 17	1	1	1	3	2	1,00

Ítem 18	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 19	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 20	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 21	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 22	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 23	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 24	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 25	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 26	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 27	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 28	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 29	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 30	1	1	1	3	2	1,00

Validación del cuestionario de test de desempeño docente

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
Claridad	0,900	0,900	0,850	0,883
Objetividad	0,900	0,950	0,850	0,900
Actualidad	0,900	0,900	0,850	0,883
Organización	0,900	0,950	0,800	0,883
Suficiencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Intencionalidad	0,900	0,950	0,950	0,933
Consistencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Coherencia	0,900	0,950	0,800	0,883
Metodología	0,900	0,900	0,800	0,867
Pertinencia	0,900	0,900	0,800	0,867
Promedio	0,900	0,920	0,830	0,883

La validación de los ítems del cuestionario de test de desempeño docente

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Escala	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 2	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 3	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 4	1	1	1	3	2	1,00

Ítem 5	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 6	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 7	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 8	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 9	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 10	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 11	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 12	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 13	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 14	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 15	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 16	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 17	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 18	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 19	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 20	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 21	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 22	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 23	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 24	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 25	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 26	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 27	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 28	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 29	1	1	1	3	2	1,00
Ítem 30	1	1	1	3	2	1,00

Confiabilidad del cuestionario de test de cultura moral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	30

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	100,67	105,697	,435	,911
Ítem 2	100,17	106,879	,776	,908
Ítem 3	100,25	109,477	,379	,911
Ítem 4	101,08	108,992	,275	,913
Ítem 5	100,67	105,697	,435	,911
Ítem 6	100,75	104,386	,403	,912
Ítem 7	100,67	106,788	,450	,910
Ítem 8	100,33	108,606	,431	,910
Ítem 9	100,58	104,992	,572	,908
Ítem 10	100,25	106,568	,696	,908
Ítem 11	100,17	106,879	,776	,908
Ítem 12	100,33	105,515	,743	,907
Ítem 13	100,75	104,932	,625	,907
Ítem 14	100,25	106,386	,716	,907
Ítem 15	100,42	108,629	,301	,912
Ítem 16	100,83	105,970	,333	,914
Ítem 17	100,25	106,568	,696	,908
Ítem 18	101,42	103,720	,422	,912
Ítem 19	100,58	106,811	,435	,910
Ítem 20	100,67	102,788	,626	,907
Ítem 21	100,25	106,568	,696	,908
Ítem 22	100,33	106,424	,650	,908
Ítem 23	100,50	107,727	,486	,910
Ítem 24	100,58	106,629	,275	,915
Ítem 25	100,25	106,568	,696	,908
Ítem 26	100,42	105,902	,503	,909
Ítem 27	100,25	106,386	,716	,907
Ítem 28	100,75	108,386	,275	,913
Ítem 29	100,92	101,356	,613	,907
Ítem 30	100,67	102,788	,626	,907

Confiabilidad del cuestionario de test de desempeño docente.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	30

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	104,50	83,182	,729	,925
Ítem 2	104,25	86,750	,583	,927
Ítem 3	104,75	81,477	,667	,925
Ítem 4	104,92	86,992	,223	,931
Ítem 5	104,25	86,750	,583	,927
Ítem 6	104,92	86,992	,223	,931
Ítem 7	104,75	80,750	,730	,924
Ítem 8	104,33	86,061	,520	,927
Ítem 9	104,75	82,023	,619	,926
Ítem 10	104,75	80,568	,746	,924
Ítem 11	104,92	81,538	,578	,927
Ítem 12	104,67	84,424	,549	,927
Ítem 13	104,58	85,356	,337	,930
Ítem 14	104,25	86,750	,583	,927
Ítem 15	104,50	83,182	,729	,925
Ítem 16	104,50	87,727	,217	,931
Ítem 17	104,83	85,788	,311	,930
Ítem 18	104,67	80,788	,720	,924
Ítem 19	104,42	87,902	,220	,930
Ítem 20	104,50	85,545	,459	,928
Ítem 21	104,67	82,424	,579	,926
Ítem 22	104,50	80,455	,778	,923

Ítem 23	104,50	82,636	,792	,924
Ítem 24	104,42	83,174	,799	,924
Ítem 25	104,42	84,811	,595	,926
Ítem 26	104,50	87,545	,237	,930
Ítem 27	104,42	83,356	,776	,925
Ítem 28	104,42	85,538	,352	,930
Ítem 29	104,50	83,545	,687	,925
Ítem 30	104,50	84,273	,603	,926

Anexo 5

Copia de la data procesada

N°	Cultura moral (en general)	Formación académica	Participación escolar	Liderazgo	Comunicación	Convivencia escolar	Desempeño docente (en general)
1	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4
5	2	3	3	3	3	3	3
6	3	4	4	4	4	4	4
7	3	4	2	3	3	3	4
8	3	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	4	4	4
11	3	4	3	4	4	4	4
12	3	4	3	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	4	3	4	4
15	3	4	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	4	4	4
17	2	3	3	3	3	3	3
18	3	4	4	4	4	4	4
19	3	4	2	3	3	3	4
20	3	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4
23	3	4	3	4	4	4	4
24	3	4	3	4	4	4	4

25	3	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	4	3	4	4
27	3	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	4	4
29	2	3	3	3	3	3	3
30	3	4	4	4	4	4	4
31	3	4	2	3	3	3	4
32	3	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	4	4	4
36	3	4	3	4	4	4	4
37	3	4	4	4	4	4	4
38	3	3	4	4	3	4	4
39	3	4	4	4	4	4	4
40	3	4	4	4	4	4	4
41	2	3	3	3	3	3	3
42	3	4	4	4	4	4	4
43	3	4	2	3	3	3	4
44	3	4	4	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4	4	4
46	3	4	4	4	4	4	4
47	3	4	3	4	4	4	4
48	3	4	3	4	4	4	4
49	3	4	4	4	4	4	4
50	3	3	4	4	3	4	4
51	3	4	4	4	4	4	4
52	3	4	4	4	4	4	4
53	2	3	3	3	3	3	3
54	3	4	4	4	4	4	4
55	3	4	2	3	3	3	4
56	3	4	4	4	4	4	4
57	3	4	4	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	4
59	3	4	3	4	4	4	4
60	3	4	3	4	4	4	4
61	3	4	4	4	4	4	4
62	3	3	4	4	3	4	4
63	3	4	4	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4	4	4
65	2	3	3	3	3	3	3
66	3	4	4	4	4	4	4
67	2	3	2	3	3	3	3
68	3	4	4	4	4	4	4
69	3	4	4	4	4	4	4
70	3	4	4	4	4	4	4
71	3	4	3	4	4	4	4
72	3	4	3	4	4	4	4
73	3	4	4	4	4	4	4

Bases de datos pilo del cuestionario de test de cultura moral

N°	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30	SumaV2		
1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	99	
2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	92	
4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	87	
5	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	85	
6	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	94	
7	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	92
8	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	101	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	105	
11	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	101	
12	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	3	94		

Bases de datos pilo del cuestionario de test de desempeño docente

N°	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30	Suma V2	
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	117
2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	104
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	110	
5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	90	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
7	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	92
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	113	
11	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
12	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	105	

Anexo 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es proveer con información clara, precisa y transparente a los participantes, conforme exige la naturaleza de la investigación.

La presente investigación es conducida por la Bachiller en Educación SANDRA ULDARICA SANCHEZ HUAMANÍ, de la Universidad Alas Peruanas.

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre **CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019.**

La información que se recoja será confidencial y anónima, no se usarán los datos para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación. Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede desistir de participar del proyecto en cualquier momento, sin que eso conlleve a un perjuicio.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo _____ acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bachiller en Educación, antes mencionada. He sido informado (a) que la meta de este estudio es identificar la **relación entre la CULTURA MORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARRANZA, AYACUCHO- AÑO 2019.** Cualquier consulta puede comunicarse con la investigadora al celular N° 966918500

Acepto () No acepto ()

Firma del docente

Anexo 7

Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

SOLICITA: Autorización para aplicación de encuestas a docentes.

SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E. PÚBLICA LUIS CARRANZA- AYACUCHO.

S.D.

Sandra Uldarica Sánchez Huamani, con DNI N° 28284260, domiciliada en el Jr. Moore N° 104 del distrito de San Juan Bautista, ante Ud. me presento y expongo:

Que, siendo necesario realizar una encuesta al personal docente de ambos niveles para presentar la tesis: CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARRANZA, AYACUCHO-AÑO 2019 para optar el grado de magister en la Universidad Privada Alas Peruanas, acudo a su despacho fin de solicitarle, me autorice aplicar dicha encuesta.

POR TANTO:

Ruego a Ud. señora directora acceda a mi pedido por ser justo.

Ayacucho, 12 de abril del 2019

SANDRA U. SANCHEZ HUAMANI



Recibido: 12-04-2019
Hora: 10:30 am

Anexo 8

Declaratoria de autenticidad del informe de tesis



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

.....
...

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL PLAN DE TESIS

Yo, Sandra Uldarica Sánchez Huamaní, egresada de la Escuela de posgrado de la Universidad Alas Peruanas, identificada con DNI N° 282824260 con la Tesis Titulada:

CULTURA MORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARRANZA, AYACUCHO-2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1).- El Plan de Tesis es de mi autoría
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Ayacucho 29 de Enero del 2019

Sandra U. Sánchez Huamaní
DNI N° 28284260