

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Cultura empresarial y aprendizajes significativos en el
Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado
“Santa Rosa”. Lima - 2020**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Docencia en el Nivel Superior

Autor:

Bach. Flor de María PEVES SEGUIL

Asesor:

Mg. Josue CHACON LEANDRO

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Cultura empresarial y aprendizajes significativos en el
Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado
“Santa Rosa”. Lima – 2020**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Alipio Merlin ROJAS MIRANDA
PRESIDENTE

Dra. Lucy Betty RICALDI CANCHIHUAMAN
MIEMBRO

Wilfredo Florencio ROJAS RIVERA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0258-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Flor De María PEVES SEGUIL

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**CULTURA EMPRESARIAL Y APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS EN EL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
"SANTA ROSA". LIMA- 2020**

ASESOR (A): Mg. Josué CHACÓN LEANDRO

Índice de Similitud:
16%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 30 de diciembre del 2024



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis BALDEON
2024.12.30 15:00
Habrán sido el autor del documento
Fecha: 20.12.2024 15:00:33 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo y motivación
a mis hijos que son mi motor y motivo
para seguir creciendo profesionalmente

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría y fuerza para culminar esta etapa académica.

Al Mg. Chacón Leandro, Josué por su guía, comprensión y paciencia a lo largo del proceso de investigación.

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio es identificar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima durante el año 2020. La investigación se enmarca como básica, buscando crear nuevos conocimientos, y adopta el método hipotético deductivo. Se utiliza un enfoque cuantitativo, específicamente el diseño de investigación descriptivo o no experimental, con un diseño transeccional correlacional. La muestra consiste en 40 docentes del instituto, y se aplican técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para el análisis de datos. Los resultados revelan una distribución significativa de respuestas en la percepción de la cultura empresarial. Aunque ningún participante seleccionó la opción "NUNCA", indicando ausencia total, se observan porcentajes variados para las categorías "CASI NUNCA", "A VECES" y "CASI SIEMPRE". El análisis de correlación muestra una correlación positiva fuerte (0,617**) entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos, respaldando la hipótesis planteada. La correlación positiva significativa entre la percepción de la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos valida la hipótesis de que una cultura empresarial positiva está directamente asociada a un enfoque educativo que fomenta aprendizajes significativos. Este hallazgo subraya la importancia de cultivar una cultura empresarial positiva para promover estrategias educativas efectivas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" en Lima durante el año 2020.

Palabras claves: innovación, desarrollo, docentes, mejora continua, desempeño

ABSTRACT

The main objective of this study is to identify the relationship between business culture and teaching for significant learning at the "Santa Rosa" Lima Private Technological Higher Education Institute during the year 2020. The research is framed as basic, seeking to create new knowledge, and adopts the hypothetical deductive method. A quantitative approach is used, specifically the descriptive or non-experimental research design, with a correlational transectional design. The sample consists of 40 teachers from the institute, and descriptive and inferential statistical techniques are applied for data analysis. The results reveal a significant distribution of responses in the perception of business culture. Although no participant selected the "NEVER" option, indicating total absence, varied percentages are observed for the categories "ALMOST NEVER", "SOMETIMES" and "ALMOST ALWAYS". The correlation analysis shows a strong positive correlation (0.617**) between business culture and teaching for significant learning, supporting the proposed hypothesis. The significant positive correlation between the perception of business culture and teaching for meaningful learning validates the hypothesis that a positive business culture is directly associated with an educational approach that fosters meaningful learning. This finding highlights the importance of cultivating a positive business culture to promote effective educational strategies at the "Santa Rosa" Private Technological Higher Education Institute in Lima during 2020.

Keywords: innovation, development, teachers, continuous improvement, performance

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como objetivo principal identificar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" en Lima durante el año 2020.

Capítulo I: Problema de Investigación

En este capítulo se aborda la identificación y determinación del problema, delimitando aspectos espaciales, temporales, institucionales y conceptuales. Se formula el problema general y los problemas específicos, seguido por la elaboración de objetivos, tanto general como específicos. Además, se expone la justificación del estudio y se detallan las limitaciones bibliográficas, de acceso a los sujetos de investigación y espacio temporales.

Capítulo II: Marco Teórico

El segundo capítulo se enfoca en los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local. Se exploran las bases teóricas-científicas, dando énfasis a los conceptos de cultura empresarial y aprendizajes significativos. También se definen términos básicos y se formulan las hipótesis, tanto la general como las específicas. Se identifican y definen las variables, así como sus operacionalizaciones.

Capítulo III: Metodología y Técnicas de Investigación

En el tercer capítulo se presenta la metodología empleada y las técnicas de investigación utilizadas. Se detalla el tipo de investigación, nivel de investigación y métodos utilizados. También se describe el diseño de investigación, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se aborda la selección, validación y confiabilidad de los instrumentos, así como las técnicas de procesamiento y análisis de datos. Se destaca la orientación ética, filosófica y epistémica del estudio.

Capítulo IV: Resultados y Discusión

El cuarto capítulo presenta la descripción del trabajo de campo, seguido por el análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Se realiza la prueba de hipótesis y se discuten los hallazgos de manera detallada.

Conclusiones

En este apartado se resumen las conclusiones derivadas de los resultados obtenidos en la investigación, destacando la relación identificada entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" en Lima.

Recomendaciones

Se ofrecen recomendaciones basadas en los hallazgos y conclusiones, orientadas a mejorar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en la institución educativa.

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE FIGURAS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema.	3
1.3.1.	Problema general.	3
1.3.2.	Problemas específicos	3
1.4.	Formulación de objetivos.	4
1.4.1.	Objetivo general.	4
1.4.2.	Objetivos específicos.	4
1.5.	Justificación de la investigación	4
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.2.	Bases teóricas – científicas	17
2.3.	Definición de términos básicos	25
2.4.	Formulación de hipótesis	27
2.4.1.	Hipótesis general	27

2.4.2. Hipótesis específicas	27
2.5. Identificación de variables.....	27
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	28

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Nivel de investigación	29
3.3. Métodos de investigación.	29
3.4. Diseño de investigación.....	30
3.5. Población y muestra.	30
3.6. Técnicas e instrumento recolección de datos	31
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	32
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Tratamiento estadístico.	33
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	34

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	35
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	35
4.3. Prueba de hipótesis	47
4.4. Discusión de resultados.....	53

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1 Población	31
Tabla 2 Confiabilidad de las variables	32
Tabla 3 Valores de los niveles de confiabilidad	32
Tabla 4 Valoración de los jurados	33
Tabla 5 Resultados de la variable Cultura empresarial	36
Tabla 6 Resultados de la dimensión identidad	37
Tabla 7 Resultados de la dimensión calidad	39
Tabla 8 Resultados de la dimensión reconocimiento.....	40
Tabla 9. Resultados de la variable aprendizajes significativos	41
Tabla 10 Resultados de la dimensión aprendizaje representacional	43
Tabla 11 Resultados de la dimensión aprendizaje de conceptos	44
Tabla 12 Resultados de la dimensión aprendizaje proposicional	46
Tabla 13 Resultados de la prueba de normalidad	47
Tabla 14 Resultados correlacionales de la hipótesis general	49
Tabla 15 Resultados correlacionales de la hipótesis específica 2	50
Tabla 16 Resultados correlacionales de la hipótesis específica 2	51
Tabla 17 Resultados correlacionales de la hipótesis específica 3	52

INDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1 Resultados porcentuales de la variable cultura empresarial.....	36
Figura 2 Resultados porcentuales de la dimensión identidad.....	38
Figura 3 Resultados porcentuales de la dimensión calidad.....	39
Figura 4 Resultados porcentuales de la dimensión reconocimiento	40
Figura 5 Resultados porcentuales de la variable aprendizajes significativos.....	42
Figura 6 Resultados porcentuales de la dimensión aprendizaje representacional.....	43
Figura 7 Resultados porcentuales de la dimensión aprendizaje de conceptos	45
Figura 8 Resultados porcentuales de la dimensión aprendizaje proposicional	46

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La tendencia mundial de las organizaciones empresariales, cada vez más, se guía por la satisfacción del talento humano para lograr con ello el aumento de la productividad. En relación a ello, Valenzuela (2019) en su estudio sobre Cultura empresarial y aprendizaje organizacional, señala que uno de los factores más destacados se relaciona con la satisfacción de los colaboradores, y esto es así, porque la misma guarda una relación con el desempeño de los mismos, viéndose este mejorado a medida que los empleados estaban satisfechos.

En este sentido, la citada autora añade además que la cultura organizacional de las empresas ha tendido que adaptarse a estos avances y descubrimientos que han traído consigo las investigaciones en este campo, trayendo así cambios filosóficos y estructurales que serían impensables en las décadas pasadas. Ahora bien, cuando se señala cambios en el ámbito empresarial, aquellas destinadas al ramo educativo no son la excepción. Autores como Ñique (2015) hacen énfasis en el rol de las instituciones educativas como cuerpos empresariales, que además cumplen con los mismos principios. Este autor destaca que en los últimos años se ha dado una transformación en el ámbito de las instituciones educativas en torno a la organización de las mismas, haciéndose más notables en instituciones de educación superior.

En este orden de ideas, desde la visión de Burbano (2020) los cambios organizacionales desde las instituciones educativas van de la mano indudablemente con las transformaciones y tendencias pedagógicas, ya que la cultura organizacional desde el contexto educativo debe no solo promover la productividad, sino además los valores institucionales los cuales están íntimamente ligados a los modelos pedagógicos.

Ahora bien, uno de los modelos de enseñanza-aprendizaje con mayor auge en los últimos años, por su respaldo investigativo y los buenos resultados aportados, es el del aprendizaje significativo. El cual es referido por Ñique (2015) como aquel “proceso de construcción de significados como elemento central del proceso enseñanza – aprendizaje” (p. 44). Si se entiende entonces que la cultura organizacional en las instituciones se ve de alguna forma influenciada por los modelos pedagógicos que se desarrollan en la misma, hemos de entender que el quehacer educativo no solo se diseña entorno a lo que se enseña sino a la maquinaria que se despliega para que ese proceso se lleve a cabo.

Es importante mencionar que cuando se trata de cultura organizacional para las empresas de educación, indudablemente esta se relaciona con el proceso direccional de las instituciones, y de la visión que están tengan sobre una gestión efectiva. Ahora bien, en los organismos de educación superior, autores como Burbano (2020) que, por lo general al dedicarse a la enseñanza para la profesionalización, poseen una organización más esquemática y empresarial, que responde a la normalización de este ambiente para el profesional en formación. No obstante, sin dejar de lado la influencia de la pedagogía implementada para su actividad escolar. Sin embargo, la autonomía de las instituciones superiores lleva a querer medir el impacto en la que estas se manejan en torno al aprendizaje significativo como paradigma de enseñanza, ya que esto es un factor que influye no solo como se organiza la empresa en sí, sino el proceso de capacitación del personal a cargo y el proceso de enseñanza-aprendizaje de los futuros profesionales.

1.2. Delimitación de la investigación

Delimitación espacial.

Hemos considerado pertinente ejecutar la investigación en la ciudad de Lima, porque tenemos la facilidad de acción para visitar y tomar datos en esta ciudad capital.

Delimitación temporal.

Hemos visto por conveniente desarrollar la investigación entre el 01 octubre de 2019 al 30 de abril de 2020.

Delimitación institucional

De manera más específica se señala al Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa Lima” el cual maneja su propio esquema organizativo para concretar sus propuestas formativas, sin embargo, no conserva una línea de enseñanza fija y evidencia que además no logran alcanzar todos los proyectos formulados desde su dirección administrativa.

Delimitación conceptual

Este estudio se interesa en validar la relación que tendría la cultura empresarial del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa Lima” en relación al paradigma de enseñanza de aprendizaje significativo empleado de manera uniforme por todo el personal docente.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la cultura empresarial y los aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la identidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020?
- ¿Qué relación existe entre la calidad empresarial y el aprendizaje

significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020?

- ¿Qué relación existe entre el reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Identificar la relación entre la cultura empresarial y los aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima -2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la identidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima – 2020.
- Identificar la relación entre la calidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima – 2020.
- Determinar la relación entre reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima – 2020.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

En el ámbito teórico, este estudio contribuye al cuerpo de conocimientos sobre la relación entre la cultura empresarial y los aprendizajes significativos en instituciones educativas. Al abordar esta relación, se espera ampliar la comprensión de cómo los valores, creencias y prácticas empresariales dentro de una institución educativa pueden influir en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Según Nieto (2018), la

generación de nuevos conocimientos es esencial para la evolución de los supuestos teóricos en ciencias específicas, lo cual este estudio pretende lograr al integrar conceptos de cultura organizacional y teorías de aprendizaje.

Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, los resultados de esta investigación pueden proporcionar valiosas recomendaciones para la gestión de instituciones educativas. La identificación de elementos de la cultura empresarial que favorecen los aprendizajes significativos puede guiar a los directivos y docentes en la implementación de estrategias efectivas que potencien el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes. Mejías et al. (2018) señalan que los hallazgos prácticos de estudios cuantitativos son fundamentales para la toma de decisiones informadas en contextos específicos.

Justificación Social

En términos sociales, este estudio tiene un impacto significativo al mejorar la calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Santa Rosa. Al entender mejor cómo la cultura empresarial influye en los aprendizajes significativos, se pueden diseñar intervenciones que no solo benefician a los estudiantes actuales, sino que también contribuyan a la formación de profesionales competentes y éticos, capaces de enfrentar los desafíos del mercado laboral y contribuir positivamente a la sociedad.

1.6. Limitaciones de la investigación

Limitación bibliográfica.

Como limitación principal se tiene que esta temática ha sido poco actualizada en los últimos años, por lo que contar con material nuevo para respaldo de este estudio fue un poco difícil.

Limitación de acceso a los sujetos de investigación.

De igual forma tener acceso a las operaciones administrativas a modo de evaluación de la cultura empresarial del instituto fue un limitante a superar con el

personal administrativo, al igual que la disposición del personal docente para indagar sobre sus pedagogías personales.

Limitación espacio temporal.

Por el fenómeno pandémico, de alguna manera tendremos dificultad en el desplazamiento y en el tiempo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gómez (2017) en su investigación titulada *“La cultura empresarial y las incapacidades de aprendizaje organizacional en las Mipymes de Durango Capital”*, tuvo como objetivo explorar cómo el constructivismo se ha diversificado en enfoques como el socio-constructivismo y el construccionismo, y cómo estos modelos se aplican a la educación, destacando el papel del aprendizaje autodirigido y la integración de la cultura en el proceso educativo. Metodológicamente, los autores realizaron una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre las teorías de Piaget, Vygotsky, Ausubel, Jonassen y Papert, analizando sus contribuciones al constructivismo y al construccionismo. Utilizaron un enfoque comparativo para examinar cómo cada teoría aborda el papel del aprendiz y la interacción con el entorno. El análisis reveló que el constructivismo, como lo describe Piaget, enfatiza el desarrollo cognitivo a través de la interacción directa con el entorno. Vygotsky, por su parte, destaca la importancia de la interacción social en la construcción del conocimiento. Papert expandió estas ideas a través del construccionismo, que subraya la creación de conocimiento mediante la construcción de productos significativos utilizando herramientas como el lenguaje de programación Logo y Scratch. Estos enfoques muestran que la educación puede ser

más efectiva cuando los estudiantes participan activamente en el proceso de aprendizaje y utilizan herramientas cognitivas pertinentes. En Conclusión, el desarrollo del constructivismo hacia el construccionismo representa un avance significativo en la forma en que entendemos y facilitamos el aprendizaje. Mientras que el constructivismo se centra en el individuo, el construccionismo incorpora una dimensión social y cultural, permitiendo que los estudiantes construyan conocimiento de manera más significativa a través de la creación de productos tangibles y la interacción con su entorno.

Ferrer, Hernández y Planes (2020) en su estudio realizado en Cuba titulado *“la cultura organizacional en el perfeccionamiento del proceso de dirección de las instituciones de educación superior”* el cual tiene por objetivo sistematizar los fundamentos teóricos sobre el concepto de cultura organizacional, centrando su enfoque en el perfeccionamiento del proceso de dirección en las Instituciones de Educación Superior (IES) en Cuba. Busca examinar cómo el desarrollo de la cultura organizacional puede optimizar el desempeño de los directivos y mejorar los procesos sustantivos y de apoyo en estas instituciones (Martínez, 2014; Robbins, 2001). La investigación emplea un enfoque teórico-metodológico que incluye el análisis de literatura relevante sobre cultura organizacional, especialmente en el contexto de las IES. Se revisan definiciones, componentes, y teorías relacionadas con la cultura organizacional, así como su impacto en el desempeño y adaptabilidad de las organizaciones educativas. El estudio también considera la adaptación de las universidades a los cambios sociales y tecnológicos y el papel de los directivos en el desarrollo cultural de las instituciones (Schein, 2009; Leyva, 2008). El artículo revela que la cultura organizacional es un fenómeno social crucial para la efectividad de las IES. Destaca que una cultura organizacional bien desarrollada contribuye a un mayor compromiso de los miembros con los valores de la institución y facilita la adaptación a cambios internos y externos. Además, señala que las IES deben implementar estrategias institucionales para fortalecer su cultura organizacional, adaptándose a la

globalización y a las nuevas demandas sociales y educativas (Bauzá et al., 2005; Horrutiner, 2006). La investigación concluye que el perfeccionamiento del proceso de dirección en las IES está estrechamente vinculado al desarrollo de una cultura organizacional sólida. Para lograr esto, es fundamental que los directivos asuman roles proactivos, introduzcan nuevos valores y prácticas, y diseñen estrategias que alineen la cultura organizacional con los objetivos y demandas actuales.

Burbano (2020) en su investigación elaborada en Panamá, denominada *“Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas”* la cual tiene como objetivo destacar el papel crucial de la cultura organizacional en la consecución de los objetivos establecidos por las instituciones educativas, y cómo esta influye en su desarrollo y funcionamiento. Se realizó una revisión sistemática y organizada de documentos científicos sobre la cultura organizacional. La estrategia de búsqueda incluyó una revisión en Google Académico, Google general, Dialnet y la biblioteca de la Universidad Umecit, seleccionando 10 trabajos de investigación: 3 tesis, 6 artículos científicos y 1 libro. Se priorizaron los documentos más recientes y pertinentes, disponibles en español e inglés. Los resultados revelaron que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la transformación de las instituciones educativas. Pereira, Gómez, Pinto, Ruiz y Meneses (2016) destacaron la importancia de la creatividad y la inteligencia organizacional en la dinámica institucional. Olivera (2015) enfatizó la necesidad de un modelo de cultura organizacional que fomente la innovación en la educación superior. Llanos (2018) argumentó que una cultura organizacional sólida es esencial para la calidad educativa y la acreditación institucional. Cola (2020) y González, Ochoa y Celaya (2015) subrayaron la importancia de una cultura organizacional congruente para la mejora continua en la educación. Guerrero y Silva (2017) y Palomino (2017) concluyeron que la cultura organizacional debe ser una prioridad en la gestión para asegurar el desarrollo y éxito de las instituciones educativas. La revisión confirma que una cultura organizacional bien establecida es fundamental para el desarrollo efectivo de las instituciones

educativas. La cultura organizacional no solo facilita la adaptación interna y externa, sino que también contribuye al mejoramiento continuo y al cumplimiento de los objetivos educativos.

Amtu, et al., (2020) en su estudio realizado en Indonesia con el nombre de *“Mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes a través de la cultura escolar y el trabajo Motivación y Desempeño Docente”* teniendo como objetivo el de investigar los efectos directos e indirectos de la cultura escolar y motivación laboral en los resultados de aprendizaje de los estudiantes a través del desempeño docente. El estudio fue diseñado de acuerdo con métodos cuantitativos y utilizó un cuestionario como un instrumento de recopilación de datos y una técnica de muestreo intencional para determinar una muestra de 213 profesores de educación religiosa cristiana como participantes en Teacher Educación Profesional (TPE) de 26 provincias de Indonesia. Este estudio presenta un modelo de diagrama de análisis de ruta para analizar el valor de la influencia de exógenas variables sobre variables endógenas a través de variables intervinientes. Los resultados mostraron que había efectos directos o indirectos de las variables exógenas de la escuela la cultura y la motivación laboral sobre las variables endógenas de los resultados de aprendizaje de los estudiantes con el desempeño docente como variable interviniente.

Sánchez (2019) en su investigación titulada *“La utilización de mapas conceptuales como recurso para la transposición didáctica de contenidos centrada en la teoría del aprendizaje significativo en la carrera de Gestión y Administración Empresarial”*, en su objetivo general explorar cómo la construcción de mapas conceptuales, reconocida a nivel mundial como una técnica de representación del conocimiento según Ontoria (1995), puede potenciar el aprendizaje, la evaluación y fomentar el trabajo colaborativo en los espacios educativos. El estudio utilizó una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos. El trabajo de campo incluyó la recolección de datos mediante instrumentos diseñados para capturar tanto perspectivas cualitativas como cuantitativas. Estos datos se analizaron y se trianguló

para obtener una comprensión integral de la problemática planteada. La importancia de los mapas conceptuales se destaca, ya que no solo impactan en los procesos de aprendizaje y evaluación, sino que también facilitan la colaboración entre estudiantes e instituciones escolares. La investigación permitió identificar las fortalezas y debilidades en el uso de los mapas conceptuales como recurso didáctico para la transposición didáctica de contenidos. Los datos revelaron aspectos tanto positivos como negativos en la implementación de esta estrategia en el contexto educativo estudiado. Se concluyó que el uso de mapas conceptuales presenta beneficios significativos en la transposición didáctica, aunque también se encontraron debilidades que deben ser abordadas. Las reflexiones finales destacaron la importancia de ajustar las estrategias didácticas y de continuar investigando sobre la eficacia de estos recursos en diferentes contextos educativos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bellido (2019) en su investigación “cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla – Callao” cuyo objetivo fue el de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño de los docentes de una institución educativa en Ventanilla - Callao. Se tiene que la metodología empleada en este estudio fue la del paradigma cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, teniendo una población de 35 docentes a los cuales se les aplicó un cuestionario. Llegando a la conclusión de que a mayor cultura organizacional, mayor es el desempeño de los docentes. Cuando se internaliza la cultura organizacional en una institución educativa, los docentes tienden a mejorar su desempeño laboral.

Vega (2019) en su tesis titulada “cultura organizacional y gestión educativa en el instituto de educación superior pública 13 de julio de 1882-San Pablo- Cajamarca: 2016”. Teniendo por objeto el de Determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión educativa del ISEP “13 de Julio de 1882” de la provincia de San Pablo - Cajamarca: 2016. Para ello contó con una metodología de una investigación

correlacional de diseño exploratorio-descriptivo de corte transversal, teniendo una población de 27 trabajadores entre personal administrativo y docente, llegando a la conclusión de que existe una relación directa significativa entre la cultura organizacional y la gestión educativa, por lo que se sugiere debe implementar programas de capacitación y actualización orientados a mejorar el nivel de cultura organizacional de su comunidad educativa y preocuparse en mejorar de manera sustancial la gestión educativa para alcanzar una educación de calidad y que los futuros profesionales sean competentes al momento de afrontar el aspecto de mercado laboral.

Mina (2019) en su investigación titulada “relación de la cultura organizacional con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte” el cual tiene por objetivo general establecer, Determinar e Identificar el nivel de relación de la cultura organizacional con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte, teniendo una metodología correlacional, no experimental con método inductivo. Llegando a la conclusión de que en la cultura organizacional se relaciona con la gestión académica.

Cangana (2018) en su trabajo que lleva por nombre “relación entre cultura organizacional y calidad de gestión escolar en el Centro Educativo N° 39001, Año 2014” el cual tiene como objetivo el de demostrar la relación que existe entre la cultura organizacional y la calidad de gestión escolar en la institución educativa N° 3900, “Mariscal Sucre”, Región Ayacucho, año 2014. La metodología aplicada fue la cuantitativa, de tipo descriptivo y con un diseño transaccional-correlacional, contando con una población de 30 docentes a los cuales se les aplicó un cuestionario, permitiendo llegar a la conclusión de que las ideas compartidas, los valores compartidos y el liderazgo del director determinan la calidad de gestión escolar en Ayacucho.

Yalli (2019) en su investigación titulado “Propuesta metodológica para el desarrollo del aprendizaje significativo de las técnicas de animación en los estudiantes de Arte y Diseño Empresarial de la USIL”. El objetivo general de la investigación fue

aportar una práctica pedagógica universitaria una propuesta metodológica para contribuir al desarrollo del aprendizaje significativo de las Técnicas de Animación en los estudiantes de V ciclo de la carrera de Arte y Diseño Empresarial de la universidad San Ignacio de Loyola. La metodológica responde al paradigma Sociocrítico, el enfoque es cualitativo y se concreta en una investigación educacional de tipo aplicada. El autor identificó en su práctica docente el problema, profundiza en la teoría y la aplica en la solución de este. Es una investigación flexible y dialéctica en la que se emplean los métodos cualitativos y el cuantitativo en la búsqueda de las causas que originan la problemática. La muestra seleccionada por muestreo no probabilístico, la integra el coordinador de la carrera, tres docentes y 15 estudiantes. Se aplicaron distintas técnicas e instrumentos: observación a clases y entrevistas a los docentes; encuestas y prueba pedagógica para constatar el estado real e identificar las categorías emergentes que inciden en el desarrollo de los conocimientos y las habilidades en los estudiantes. Como conclusión general se aporta una propuesta metodológica basada en los fundamentos científicos que facilita el desempeño del docente al dirigir el proceso de enseñanza -aprendizaje en función de estimular el desarrollo del aprendizaje significativo de las Técnicas de Animación en los estudiantes.

2.1.3. Antecedentes locales.

Carreño (2019) en su estudio titulado: “Estrategia pedagógica para desarrollar el aprendizaje significativo en los estudiantes de Administración de Empresas de una Universidad Privada de Lima”. Tuvo como objetivo general identificar las estrategias pedagógicas empleadas por los docentes en la carrera de Administración de una universidad privada en Lima, con el fin de promover un aprendizaje significativo en los estudiantes. La investigación se enmarca en el paradigma sociocrítico interpretativo, abordando las categorías centrales de estrategias pedagógicas y aprendizaje significativo mediante un enfoque cualitativo y de tipo aplicada educacional. Para la recolección de datos, se utilizaron varias técnicas validadas por cuatro expertos en el campo, incluyendo entrevistas con dos directivos y dos docentes, encuestas a sesenta

estudiantes, y dos observaciones de sesiones de clase. Estas técnicas permitieron un análisis exhaustivo y una triangulación de la información. El análisis de campo reveló la falta de directrices claras para los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se observaron paradigmas docentes limitados en la recepción de nuevas estrategias y técnicas metodológicas, así como una carencia en el uso de herramientas tecnológicas actuales y un número insuficiente de capacitaciones especializadas en técnicas de enseñanza.

Camillo et al., (2020) en su estudio titulado “Trabajo cooperativo y aprendizaje significativo en matemática en estudiantes universitarios de Lima”. Tuvo como objetivo general analizar la relación entre el trabajo cooperativo y el aprendizaje significativo en estudiantes de la asignatura de Matemática Básica, cursada en el primer ciclo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de una universidad en Lima. La meta es mejorar tanto el rendimiento académico como el proceso de aprendizaje a través del trabajo cooperativo entre los estudiantes universitarios. La investigación adoptó un enfoque descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La muestra incluyó a 108 de un total de 150 estudiantes, seleccionados de manera probabilística. El soporte teórico para el trabajo cooperativo se basa en la teoría de Johnson y Johnson, mientras que para el aprendizaje significativo se empleó la teoría de David Ausubel. Se utilizaron cuestionarios y otras técnicas para recopilar datos relevantes sobre la dinámica de trabajo cooperativo y su impacto en el aprendizaje significativo. Los hallazgos indicaron una relación positiva entre el trabajo cooperativo y el aprendizaje significativo en el contexto de la asignatura de Matemática Básica. La implementación de estrategias de trabajo cooperativo contribuyó significativamente a mejorar el rendimiento académico y el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Se concluye que el trabajo cooperativo tiene un impacto positivo en el aprendizaje significativo de los estudiantes universitarios en el curso de Matemática Básica. La investigación subraya la importancia de fomentar estrategias cooperativas en el ámbito educativo para potenciar tanto el aprendizaje como el desempeño académico

de los estudiantes.

Ñiquen y Rosa (2020) en su estudio titulado: “Motivación y el aprendizaje significativo de los estudiantes de educación superior del Centro de Asesoría San Marcos, Lima 2019”. Tuvo como propósito fundamental determinar la relación entre la motivación y el aprendizaje significativo en los estudiantes de educación superior del Centro de Asesoría San Marcos, Lima, en el año 2019. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra censal estuvo compuesta por 100 estudiantes. Para la recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios: uno sobre motivación, con 32 ítems, y otro sobre aprendizaje significativo, con 12 ítems. Ambos cuestionarios se basaron en una escala de valoración tipo Likert que incluyó opciones como siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Los datos obtenidos se procesaron utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0, y los resultados se presentaron en gráficos y tablas para su posterior interpretación. Los análisis realizados revelaron que no existe una relación significativa entre la motivación y el aprendizaje significativo en los estudiantes del Centro de Asesoría San Marcos. Los resultados estadísticos, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0.034 y un valor p de 0.734, indican que la asociación entre las dos variables no es estadísticamente significativa ($p > 0.05$). La investigación concluye que, según los datos analizados, la motivación no tiene un impacto significativo en el aprendizaje significativo de los estudiantes de educación superior del Centro de Asesoría San Marcos en Lima durante el año 2019.

Rodríguez y Fernández (2019) en su estudio titulado “Las estrategias didácticas y aprendizaje significativo en los estudiantes de Maestría de Gestión de la Educación y Docencia universitaria de una facultad de educación de Lima”. Tuvo como objetivo general analizar y detallar la relación existente entre las estrategias didácticas y el aprendizaje significativo en los estudiantes de la Maestría en Gestión de la Educación y Docencia Universitaria del ciclo 2017-I, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). La investigación adoptó un

enfoque básico, descriptivo y explicativo, de tipo relacional no causal, con un diseño no experimental. La muestra se seleccionó mediante muestreo aleatorio simple. El análisis de datos se realizó utilizando estadística inferencial con el software SPSS versión 24, aplicando la Correlación de Pearson para examinar las relaciones entre las variables. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue $r = 0.56$, lo que indica que aproximadamente el 56% de la variabilidad en el aprendizaje significativo se asocia linealmente con las estrategias didácticas utilizadas. Esto demuestra una relación positiva significativa entre las estrategias didácticas y el aprendizaje significativo en los estudiantes evaluados. Los hallazgos de la investigación revelan una relación lineal significativa entre las estrategias didácticas y el aprendizaje significativo. En particular, la estrategia didáctica del seminario mostró una correlación positiva notable con el aprendizaje significativo, destacando su impacto favorable en el proceso educativo dentro del contexto estudiado.

Correa (2018) en su estudio titulado: “Uso didáctico de las TIC y el aprendizaje significativo en estudiantes de una universidad privada de Lima, 2018”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el uso pedagógico de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y el aprendizaje significativo en estudiantes de una universidad privada en Lima durante el año 2018, específicamente en la Universidad César Vallejo, Lima Este. El estudio se llevó a cabo dentro del paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño de investigación básica, no experimental y correlacional. Se utilizó un método hipotético-deductivo para la investigación. La población del estudio consistió en 120 estudiantes, de los cuales se seleccionó una muestra de 61. Se emplearon encuestas como técnica de recolección de datos, con cuestionarios validados que mostraron una alta confiabilidad, con coeficientes alfa de Cronbach de 0,849 y 0,920 para los dos instrumentos utilizados. Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos, y la información se procesó usando técnicas estadísticas no paramétricas, obteniendo una correlación de Spearman de 0,753. Los resultados del análisis de datos indicaron que el uso

pedagógico de las TIC está positivamente relacionado con el aprendizaje significativo en los estudiantes de la universidad privada. La correlación fue estadísticamente significativa con un valor de $p = 0,000$, lo que confirma una relación sólida entre las variables estudiadas. La investigación concluye que existe una relación positiva y significativa entre el uso didáctico de las TIC y el aprendizaje significativo en los estudiantes de la Universidad César Vallejo, Lima Este, durante el año 2018. Este hallazgo resalta la importancia de integrar las TIC en el proceso educativo para promover un aprendizaje más profundo y significativo.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Cultura empresarial

La cultura empresarial o corporativa es aquella que hace referencia a las creencias y actuaciones que establecen la interacción entre los empleados y la gerencia de una empresa, y además al cómo se manejan las operaciones comerciales externas. En relación a ello, Guzmán et al., (2016) destaca que frecuentemente, la cultura empresarial se maneja de manera implícita, por lo cual no se define expresamente, y se desarrolla espontáneamente con el transcurrir del tiempo a partir de los rasgos acumulativos de las personas que contrata la empresa.

De igual forma, Guzmán et al., (2016) señala que la cultura de una empresa se manifestará en su código de vestimenta, horario de labores, configuración del clima organizacional, beneficios para los empleados, rotación, decisiones de contratación, trato a los clientes, satisfacción del cliente y todos los demás aspectos de las operaciones.

La cultura empresarial juega un papel fundamental en la forma en que se toman decisiones, se abordan los desafíos y se promueve la misión y visión de la empresa. Incluye elementos como el estilo de liderazgo, la comunicación interna, la tolerancia al riesgo, la innovación, el sentido de pertenencia y la ética empresarial (Masacon et al., 2017).

Una cultura empresarial sólida y positiva puede ser un activo estratégico,

impulsando la cohesión interna, la motivación de los empleados y la adaptabilidad a cambios en el entorno empresarial (Royo, 2016). Por otro lado, una cultura empresarial tóxica o disfuncional puede obstaculizar el rendimiento, la retención de talento y la capacidad de la empresa para enfrentar desafíos.

Es importante destacar que la cultura empresarial no es estática y puede evolucionar con el tiempo, especialmente en respuesta a cambios en la dirección, en el mercado o en la composición del equipo. La gestión consciente de la cultura empresarial es esencial para construir y mantener un entorno de trabajo saludable y sostenible (Casanueva, 2019).

A nivel educativo, la percepción y definición de una cultura empresarial surge en las instituciones de educación superior, al respecto, Leyva, Chávez, Pinedo, y Niebla (2019) hacen una connotación al respecto indicando que las universidades, alrededor de la década de los 60 se pronunciaron en torno a la importancia de la organización como empresa, siendo en los 80 que se habla de cultura empresarial, la cual fue utilizada durante esos períodos por gerentes, sociólogos y otros académicos para describir el carácter de una empresa. Esto incluía dogmas y conductas en general, sistemas de valores en toda la empresa, maniobras de gestión, comunicación y relaciones con los empleados, clima laboral y condición.

En la actualidad, la cultura empresarial no solo fue creada por los fundadores de la empresa o la gerencia y los empleados de una empresa, sino que también estuvo influenciada por las culturas y tradiciones nacionales, las leyes, las tendencias económicas, el comercio internacional, el tamaño de la empresa y los productos, sino que se puede afirmar que hay una diversidad de términos que se relacionan con empresas afectadas por múltiples culturas, especialmente a raíz de la globalización y la mayor interacción internacional del entorno empresarial actual. En resumidas cuentas, la cultura expresa objetivos a través de valores y creencias y guía la actividad a través de supuestos compartidos y normas grupales. (Llanos, 2016).

Ahora bien, para Llanos (2016) la cultura empresarial u organizacional se caracteriza por los siguientes principios: La identidad de los miembros: la medida en la que los empleados se definan con la empresa. Énfasis en el grupo: la medida en que se generan actividades grupales. El enfoque hacia las personas: el interés en la afectación de las decisiones de la empresa sobre las personas. La integración en unidades: fomentación de la integración de los equipos. El control: evaluación y retroalimentación para el talento humano. Tolerancia al riesgo: compas y margen de maniobra de la institución. Los criterios para recompensar: actividades de motivación empresarial Tolerancia al conflicto: hablar sobre temas delicados y estar abiertos al diálogo. El perfil hacia los fines o los medios: El grado en que la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos. El enfoque hacia un sistema abierto: El grado en que la organización controla y responde a los cambios del entorno externo.

Dimensiones de la cultura empresarial

La cultura empresarial abarca la gestión administrativa de la organización y las estrategias empleadas para alcanzar los objetivos. Según Nuño (2018), la cultura organizacional generalmente se adapta a la estrategia de gestión gerencial, pero existen elementos esenciales que forman parte de su aplicación. Uno de estos elementos es la identidad, que se refiere al sentido de pertenencia y cómo las personas ven a la compañía como un conjunto integral sin divisiones (Nuño, 2018, p.1). Este concepto abarca las costumbres nacionales, empresariales y personales, definidas como prácticas habituales.

La identidad en la cultura empresarial es un elemento crucial que aborda el sentido de pertenencia dentro de la organización. Según Nuño (2018), la identidad no solo se refiere a cómo los individuos perciben a la empresa, sino también a cómo se ven a sí mismos como parte integral de un conjunto más amplio, sin divisiones. Esta dimensión incorpora las costumbres nacionales, empresariales y personales que, en conjunto, definen las prácticas habituales que influyen en la interacción y colaboración

dentro de la organización.

La construcción de una identidad fuerte en la cultura empresarial fomenta un ambiente cohesionado, donde los empleados se sienten parte de algo más grande y comparten valores comunes. Esta unidad contribuye significativamente al trabajo colaborativo y a la coherencia en la consecución de los objetivos organizacionales.

La misión, según Romero (2017), representa la relación entre las habilidades gerenciales, los valores de la organización y los valores de los empleados. Además, se vincula con las metas y la filosofía de la empresa, así como con la estrategia, entendida como un conjunto de normas y protocolos de acción para avanzar hacia los objetivos de la organización.

La visión, como señala Romero (2017), se refiere a lo que se desea alcanzar, es decir, el futuro deseado, y los símbolos representan la contratación de una idea con la realidad.

La calidad, según Nuño (2018), se define como el conjunto de normas que hace que la gestión sea medible, caracterizable y valorable. A nivel empresarial y de gestión, engloba el ambiente organizacional, la estructura de la empresa y el bienestar ofrecido a los empleados, así como el lenguaje organizacional, tanto técnico para la gestión de operaciones como formal para la interacción con empleados y externos.

La dimensión de calidad en la cultura empresarial se relaciona con la implementación de normas y prácticas que hacen que la gestión sea medible, caracterizable y valorable (Nuño, 2018). Esto abarca diversos aspectos, como el ambiente organizacional, la estructura interna de la empresa y el bienestar ofrecido a los empleados. Asimismo, el lenguaje organizacional, ya sea técnico para operaciones internas o formal para la comunicación con empleados y externos, es un componente esencial de la calidad en la cultura empresarial.

Esta dimensión busca instaurar un estándar elevado en todos los aspectos de la organización, desde la ejecución de tareas cotidianas hasta la comunicación interna y externa. La calidad en la cultura empresarial contribuye a una operación eficiente y

a la construcción de una reputación sólida en el mercado.

Los reconocimientos, como destaca Nuño (2018), incluyen todos los incentivos, premios y recompensas que la empresa otorga a su plantilla. Estos pueden diferenciarse entre económicos y no económicos.

El reconocimiento en la cultura empresarial abarca todos los incentivos, premios y recompensas que la empresa otorga a su personal (Nuño, 2018). Estos reconocimientos pueden ser de naturaleza económica o no económica y desempeñan un papel fundamental en la motivación y retención de los empleados.

La empresa reconoce y valora el esfuerzo y desempeño individual y colectivo a través de incentivos económicos, como bonificaciones, y no económicos, como elogios públicos y oportunidades de desarrollo profesional. Esta dimensión fortalece el sentido de logro y pertenencia, contribuyendo así a la construcción de un ambiente laboral positivo y estimulante.

Aprendizajes significativos

El término "aprendizajes significativos" se refiere a conocimientos y habilidades que tienen un impacto duradero y relevante en la vida de una persona. A diferencia de la simple memorización de hechos o datos, los aprendizajes significativos se integran profundamente en el conocimiento previo del individuo y se aplican de manera práctica en diversas situaciones (Carmona et al., 2019). Este tipo de aprendizaje es esencial para el desarrollo personal y profesional, ya que fomenta una comprensión profunda y una capacidad de aplicación que va más allá del contexto educativo inicial.

Uno de los aspectos más importantes de los aprendizajes significativos es su conexión con el conocimiento previo del individuo (Chávez, 2016). Según la teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel, el nuevo conocimiento debe relacionarse de manera sustancial y no arbitraria con lo que el alumno ya sabe (España, 2019). Esta relación permite que la nueva información se incorpore de manera coherente en la estructura cognitiva existente del alumno, facilitando la retención y la comprensión.

La relevancia y la utilidad de los aprendizajes significativos son otros factores cruciales. Estos aprendizajes son útiles y aplicables en la vida diaria, tanto en contextos personales como profesionales (Moreira, 2017). Esta utilidad práctica motiva a los individuos a aprender y aplicar lo que han aprendido en situaciones reales. Por ejemplo, aprender a gestionar el estrés no solo es relevante para mejorar el rendimiento académico o laboral, sino que también tiene aplicaciones prácticas en la vida diaria, ayudando a las personas a mantener su bienestar mental y emocional.

Además, los aprendizajes significativos promueven una comprensión profunda de los conceptos y principios subyacentes. A diferencia de la memorización superficial, que a menudo se limita a recordar hechos aislados sin entender su contexto o importancia, los aprendizajes significativos implican una comprensión crítica y reflexiva (Rivero, 2017). Esto permite a los individuos analizar, evaluar y aplicar el conocimiento de manera efectiva. Por ejemplo, en lugar de simplemente memorizar fechas históricas, un estudiante que logra un aprendizaje significativo entenderá las causas y consecuencias de los eventos históricos, y podrá relacionar esos eventos con el presente.

La motivación intrínseca también juega un papel clave en los aprendizajes significativos. Los individuos tienden a estar más motivados para aprender cuando perciben que el contenido es relevante y significativo para ellos (Rivero, 2017). Esta motivación intrínseca es fundamental para la adquisición y retención del conocimiento. Cuando los estudiantes encuentran sentido en lo que están aprendiendo, están más dispuestos a invertir el tiempo y el esfuerzo necesarios para entender y aplicar ese conocimiento. Los aprendizajes significativos también fomentan la autonomía y la capacidad de autoaprendizaje. Cuando los individuos entienden cómo se relaciona el nuevo conocimiento con lo que ya saben, se vuelven más capaces de aprender por sí mismos (Contreras, 2017). Este tipo de aprendizaje promueve habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas, ya que los individuos son capaces de transferir lo que han aprendido a nuevas situaciones y contextos. Por ejemplo, un

estudiante que ha aprendido a analizar textos literarios de manera crítica podrá aplicar esas habilidades analíticas a otros tipos de textos y situaciones, como la interpretación de artículos científicos o la evaluación de argumentos en un debate.

En el ámbito educativo, promover aprendizajes significativos implica diseñar experiencias de aprendizaje que sean relevantes, conectadas con el conocimiento previo de los estudiantes y que fomenten la comprensión profunda y la reflexión crítica. Los educadores deben crear un entorno de aprendizaje que motive a los estudiantes, proporcionándoles oportunidades para aplicar lo que han aprendido en contextos reales y relevantes (Camillo et al., 2020). Esto puede incluir actividades prácticas, proyectos colaborativos, y la integración de tecnologías que faciliten el acceso a información y recursos adicionales.

Cada experiencia de aprendizaje se distingue por su singularidad, influenciada por diversos factores como el tema abordado, la metodología pedagógica empleada, la interacción entre estudiantes y docentes, así como el entorno educativo. El aprendizaje, indiscutiblemente esencial en todos los ámbitos de la vida, implica la percepción y comunicación de concepciones fundamentales, fundamentales para el progreso de la humanidad como especie.

En la actualidad, una estrategia educativa altamente eficaz es el aprendizaje significativo, formulado por el psicólogo estadounidense David Ausubel, reconocido exponente del constructivismo (España, 2019). Esta perspectiva sostiene que cada individuo construye su propio entendimiento a través de sus experiencias personales, siendo Piaget otro destacado referente que influyó en Ausubel.

Según España (2019):

- **Aprendizaje Representacional:** El Aprendizaje Representacional, según la teoría de Ausubel, es una modalidad esencial en el proceso educativo (Contreras, 2017).

En este enfoque, se atribuyen significados a palabras, y se establecen conexiones significativas entre los símbolos utilizados en el aprendizaje y sus referentes

concretos, como objetos, eventos o conceptos. Este tipo de aprendizaje se considera básico y fundamental en la medida en que sienta las bases para la comprensión y retención de conocimientos.

En este contexto, el individuo no simplemente memoriza información de manera aislada, sino que le asigna significados concretos y los relaciona con sus experiencias y conocimientos previos. Por ejemplo, cuando un estudiante aprende sobre un concepto nuevo, no lo asimila de manera aislada, sino que lo conecta con sus experiencias anteriores y lo incorpora a su estructura de conocimiento existente.

El Aprendizaje Representacional facilita la construcción de un marco cognitivo sólido, donde cada palabra o símbolo adquiere un significado personal y contextual. Este enfoque promueve una comprensión más profunda y duradera de la información, ya que va más allá de la mera repetición memorística. Además, al establecer conexiones entre símbolos y referentes, se fomenta una comprensión más holística y contextualizada del conocimiento (Contreras, 2017).

- **Aprendizaje de Conceptos:** Se refiere a la representación de eventos normativos u objetos mediante símbolos que abstractizan atributos esenciales de los referentes. En este caso, los conceptos representan regularidades y se asocian con categorías particulares (Rivero, 2017).

En otras palabras, cuando un individuo participa en el Aprendizaje de Conceptos, no solo asocia palabras o símbolos con objetos o eventos, sino que va más allá al identificar patrones y atributos fundamentales que definen esas categorías. Por ejemplo, al aprender sobre el concepto de "mamíferos", se establecen conexiones no solo con animales específicos, sino con características compartidas, como la presencia de glándulas mamarias y la capacidad de dar a luz crías vivas.

Este tipo de aprendizaje implica una comprensión más profunda y abstracta, ya que los conceptos representan generalizaciones que van más allá de instancias individuales. A través del Aprendizaje de Conceptos, el estudiante no solo

acumula información aislada, sino que construye un marco mental que organiza y clasifica conocimientos de manera más estructurada y significativa.

Este enfoque tiene un impacto significativo en la capacidad del individuo para entender y aplicar conceptos en contextos diversos. Además, al asociar conceptos con categorías más amplias, se facilita la transferencia de conocimiento a nuevas situaciones, promoviendo así un aprendizaje más flexible y aplicable en diversas circunstancias (Chávez, 2016).

- **Aprendizaje Proposicional:** En este tipo de aprendizaje, la tarea no se centra en entender el significado de palabras aisladas o combinadas, sino en comprender las ideas expresadas en proposiciones, las cuales a su vez constituyen un concepto (Carmona et al., 2019).

Ausubel destaca que el aprendizaje significativo ocurre cuando la nueva información se integra de manera importante, coherente y metódica con los conocimientos previos del individuo (Ausubel, citado por Latorre, 2017). Este enfoque no solo impulsa la retención a largo plazo, sino que también promueve la comprensión profunda y la conexión con el conocimiento existente.

2.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje Significativo

Según Moreira (2017), el aprendizaje significativo se define como la adquisición de nuevos conocimientos imbuidos de significado, comprensión, criticidad y la capacidad de aplicar esos conocimientos en explicaciones, argumentaciones y resolución de situaciones problemáticas, incluso en contextos novedosos. Este enfoque resalta la importancia de que los aprendices conecten la información nueva con su conocimiento previo, fomentando una comprensión profunda y la aplicación práctica de los conceptos.

Comunicación

En palabras de Valenzuela (2019), la comunicación en el ámbito organizacional actúa como el vehículo que permite la manifestación, compartición y

resonancia de los elementos culturales en todos los niveles de la organización. Además, inyecta confianza en los empleados, transformándolos en portavoces naturales de la cultura hacia el exterior. La comunicación efectiva se convierte así en un elemento esencial para la cohesión y la transmisión de la cultura empresarial.

Constructivismo

Gómez y Ortiz (2018) definen el constructivismo como el proceso mediante el cual un individuo construye su entendimiento a partir de factores cognitivos, sociales y afectivos, en contraposición a ser simplemente un producto de sus disposiciones inherentes. Este enfoque resalta la importancia de la participación activa del individuo en la construcción de su propio conocimiento a través de la interacción con su entorno.

Cultura Empresarial

Según Valenzuela (2019), la cultura empresarial se concibe como el conjunto de suposiciones compartidas por los miembros de una organización, manifestadas en comportamientos y artefactos culturales propios. Estas presunciones guían a todos los miembros de la organización y contribuyen a la coherencia y alineación de objetivos y valores.

Cultura Organizacional

Valenzuela (2019) explica que la cultura organizacional representa la médula de una organización, permeando todas las funciones y acciones realizadas por sus miembros. A través de la cultura organizacional, se ilumina y racionaliza el compromiso individual con la organización, creando un marco que influye en la percepción y comportamiento de los empleados.

Desempeño Laboral

Según Romero y Rosado (2019), el desempeño laboral se refiere al comportamiento y acciones observables de cada colaborador que son fundamentales para alcanzar los objetivos de la organización. Este concepto destaca la importancia de las contribuciones individuales para el éxito organizacional.

Eficacia

En la visión de Romero y Rosado (2019), la eficacia implica el cumplimiento de los objetivos propuestos, tanto a nivel individual como a nivel de áreas o de toda la organización. Este concepto destaca la necesidad de alcanzar de manera efectiva los objetivos estratégicos establecidos.

Gerente

De acuerdo con Romero y Rosado (2019), un gerente es el responsable de garantizar que el personal a su cargo se desempeñe de manera correcta. Esto implica evaluar a los subordinados de forma frecuente y proporcionar asesoría, subrayando la función esencial de la supervisión y liderazgo en la gestión efectiva de equipos.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

- Existe una relación positiva fuerte entre la cultura empresarial y los aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1: Existe relación positiva fuerte entre identidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.
- Hipótesis específica 2: Existe relación positiva fuerte entre la calidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima – 2020.
- Hipótesis específica 3: Existe relación positiva fuerte entre el reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.

2.5. Identificación de variables

XI Cultura empresarial.

YI Aprendizajes significativos.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Cultura empresarial	Guzmán et al. (2016) destaca que frecuentemente, la cultura empresarial se maneja de manera implícita, por lo cual no se define expresamente, y se desarrolla espontáneamente con el transcurrir del tiempo a partir de los rasgos acumulativos de las personas que contrata la empresa.	Identidad Calidad Reconocimiento	Costumbres Visión y misión Símbolos Normas Ambiente organizacional Lenguaje Económicos No económicos	Siempre Casi siempre Casi nunca Nunca
Aprendizajes significativos	Se trata de aquel proceso cognitivo cuando una nueva información consigue representar un significado consciente generando lo que se denomina anclaje para los conocimientos previos del individuo, es decir, cuando el nuevo conocimiento se capta de forma importante, coherente y metódica en significaciones y postulados ya existentes (Ausubel 1983 citado por Latorre, 2017).	Aprendizaje representacional. Aprendizaje de conceptos. Aprendizaje proposicional.	Asignar Identificar Referenciar Asociar Significar Relacionar con otras ideas Afirmación Construcción Ciencia	Siempre Casi siempre Casi nunca Nunca

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

En cuanto al tipo de investigación, se clasifica como básica, según lo mencionado por Nieto (2018), quien señala que la finalidad de generar nuevos conocimientos puede ser la ampliación de los supuestos teóricos en una ciencia específica.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo-correlacional. Este nivel se enfoca en describir las características de las variables en estudio y en analizar la relación o el grado de asociación entre ellas.

3.3. Métodos de investigación

La metodología empleada en esta investigación es el método hipotético deductivo, fundamentado en "procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un supuesto o planteamiento apriori que debe ser demostrado" (Mejías et al., 2018). Este enfoque implica un movimiento de lo macro a lo micro, partiendo de la hipótesis hacia la deducción basada en la realidad estudiada.

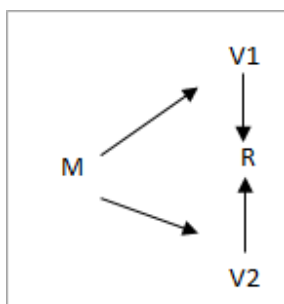
En relación a la naturaleza de los datos, se adopta un enfoque cuantitativo para este estudio. Este enfoque implica el análisis de datos numéricos, considerando niveles de medición como nominal, ordinal, de intervalo o de razones y proporciones.

Además, el método cuantitativo recurre a técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Según Mejías et al. (2018) los programas estadísticos computarizados facilitan el análisis cuantitativo de datos en un tiempo eficiente, dependiendo de la extensión de la información recopilada.

3.4. Diseño de investigación

En el ámbito del diseño de investigación descriptivo o no experimental, se considera una o varias muestras en un momento específico. Este diseño puede adoptar la forma de un diseño transaccional correlacional o un diseño transaccional descriptivo, (Mejías et al., 2018).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

n: Muestra de estudio

V1: Cultura empresarial

V2: Aprendizaje significativo

r: Correlación

Valderrama (2015) expresó que el propósito de este tipo de investigación es comprender la relación o el nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.

3.5. Población y muestra

Mejías, Reyes y Sánchez (2018) definen la población como el conjunto que abarca todos los elementos con características comunes. Se refiere al total de individuos, objetos o eventos que comparten ciertos rasgos o criterios identificables en

un área de interés, y que serán objeto de estudio en la hipótesis de investigación. Cuando se trata de seres humanos, se prefiere el término "población", mientras que para entidades no humanas se emplea la expresión "universo de estudio" (p. 102).

Para la investigación en cuestión, se ha determinado la población y la muestra de acuerdo con las características específicas del estudio. La población se describe en la Tabla 1 a continuación, que muestra todos los elementos que comparten las características relevantes para la investigación.

Tabla 1 Población

Características	Número de Elementos
Docentes en el área de estudio	40

La muestra se ha definido tomando en cuenta la naturaleza de la investigación. En este caso, se seleccionó toda la población disponible para el estudio, por lo que la muestra y la población son equivalentes.

La población y la muestra son equivalentes en este estudio porque se ha incluido a todos los miembros del grupo objetivo (40 docentes) como parte de la muestra. Esto significa que no se ha realizado una selección adicional y se ha trabajado con el total de la población disponible. En esta investigación, la población y la muestra son equivalentes debido al uso de un muestreo no probabilístico que involucra a todos los miembros de la población accesible. Según Mejías, Reyes y Sánchez (2018), el muestreo no probabilístico permite que la muestra sea igual a la población cuando se seleccionan todos los elementos disponibles para el estudio. Esto asegura que la muestra represente completamente a la población y, por tanto, los resultados obtenidos serán aplicables a todo el grupo de interés (p. 102).

3.6. Técnicas e instrumento recolección de datos

Se empleó la técnica de encuesta, definida por Mejías et al. (2018) como un procedimiento llevado a cabo en el método de encuesta por muestreo, donde se aplica

un instrumento de recolección de datos compuesto por un conjunto de preguntas o reactivos con el propósito de obtener información fáctica en una muestra específica. Esta técnica también es conocida como survey, y cuando el cuestionario se aplica a toda la población, se denomina censo.

El instrumento utilizado es un cuestionario, según la clasificación de Mejías, Reyes y Sánchez (2018). Este se describe como un formato escrito en forma de interrogatorio, diseñado para obtener información sobre las variables investigadas. Se trata de un instrumento de investigación utilizado para recopilar datos y puede ser aplicado de manera presencial o indirecta, a través de internet.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Tabla 2 *Confiabilidad de las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Cultura empresarial	,910	Alta confiabilidad
Aprendizajes significativos	,868	Fuerte confiabilidad

Tabla 3 *Valores de los niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
-1.0 a 0.00	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 438).

Tabla 4 Valoración de los jurados

N°	Especialista	Cultura empresarial	Aprendizajes Significativos
1	Lupe Graus Cortez	Muy adecuado	Bastante adecuado
2	Fernando Azañero Sandoval	Muy adecuado	Muy adecuado
3	Tito Capcha Carrillo	Muy adecuado	Muy adecuado

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se procedió a la aplicación de una prueba a un grupo que no forma parte de la muestra, denominada prueba piloto, donde haciendo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual arrojo el resultado de optimo, ello quiere decir, que el instrumento es aplicable a la muestra seleccionada ya que arrojará resultados fidedignos

Es por esta razón que se aplica a la muestra selecciona, ello con el fin de tomar los datos para el análisis del estudio, a los cuales se les aplico la estadística descriptiva con el objeto de tomar dichos datos e interpretarlos y presentarlos en forma de tablas y figura. Finalmente se hizo uso del Rho de Spearman por contar con una escala ordinal para el estudio de las hipótesis.

3.9. Tratamiento estadístico

Para realizar el análisis de datos, primero se debe aplicar los instrumentos uno por cada variable del estudio, luego se procede a vaciar la información en un base de datos en Excel, para posteriormente enviarla al programa SPSS 24 y proceder a realizar la estadística descriptiva e inferencial, en la primera se mostrará los resultados por medio de la moda y la media lo que se graficará en porcentajes y la estadística inferencial se debe tener en cuenta la contrastación de la normalidad, utilizando en este caso el estadígrafo Smirnov Kolmogorov, porque la muestra es de 40 docentes, después se aplica el estadígrafo Rho de Spearman por contar con una escala ordinal será la que permitirá contrastar las hipótesis del estudio con los resultados obtenidos

materia de la investigación. (Hevia, 2001, p. 46).

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Desde la filosofía en esta investigación consideramos:

El respeto a la dignidad: Se ha de destacar que los datos que esta investigación manejará, serán recabados del grupo de sujetos que figuran como objeto de estudio, con su previa autorización e informe de que estos serán usados para este estudio, manteniendo el anonimato, y el buen trato, todo ello mediante instrumentos que han sido previamente validado y cuya confiabilidad es alta para este propósito.

La honestidad y veracidad: De igual forma, se destaca que el tratamiento estadístico que se le brindará a estos datos no será alterado de ninguna forma, por lo que se presentarán tal cual son los resultados que los mismos han de arrojar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En el marco del trabajo de campo, se inició con la solicitud y obtención de los permisos necesarios al Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” para llevar a cabo la investigación. Una vez garantizada la autorización, se procedió al levantamiento de la información, aplicando la encuesta a la muestra conformada por 40 docentes.

Las encuestas, diseñadas con rigurosidad metodológica, consistieron en un conjunto de 15 preguntas cada una, abordando aspectos específicos relacionados con la cultura empresarial y su impacto en la enseñanza por aprendizajes significativos. Se procuró, en todo momento, conducir el levantamiento de información de manera ética y respetuosa, asegurando la confidencialidad y la privacidad de los participantes.

Este enfoque ético no solo se limitó al proceso de recolección de datos, sino que se extendió a todas las etapas de la investigación, promoviendo la integridad en cada paso del trabajo de campo. La atención cuidadosa a estos aspectos éticos contribuyó a la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

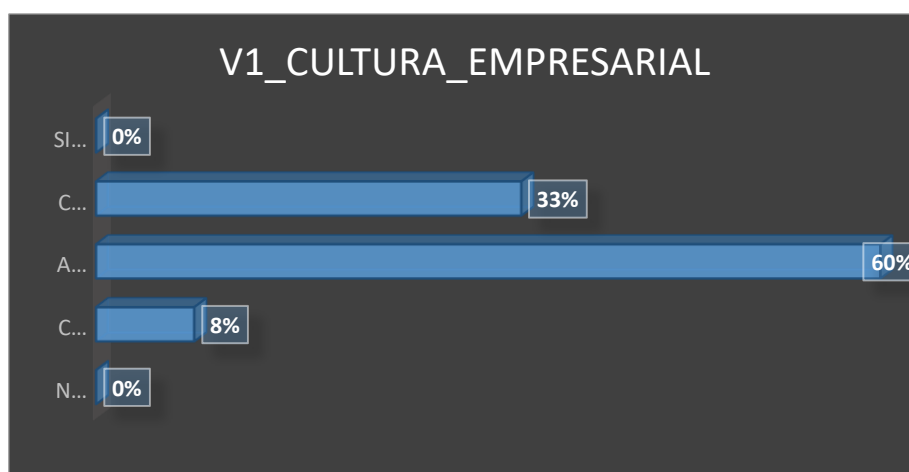
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

A continuación, se presentarán los resultados descriptivos de la variable cultura empresarial y sus respectivas dimensiones.

Tabla 5 Resultados de la variable Cultura empresarial

V1_CULTURA_EMPRESARIAL		
	Fx	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	8%
A veces	24	60%
Casi siempre	13	33%
Siempre	0	0%
Total	40	100%

Figura 1 Resultados porcentuales de la variable cultura empresarial



Interpretación

En la evaluación de la cultura empresarial bajo la variable denominada "V1_CULTURA_EMPRESARIAL", se observa una distribución significativa de respuestas entre los participantes. Los datos revelan que ningún encuestado seleccionó la opción "NUNCA", lo que sugiere una ausencia total de percepciones que indiquen la inexistencia de la cultura empresarial en el contexto evaluado.

En contraste, un porcentaje del 8% de los participantes indicó experimentar la cultura empresarial "CASI NUNCA". Esta cifra, aunque baja, señala la presencia

ocasional de elementos culturales en la dinámica organizacional.

La mayoría de los encuestados, representando el 60%, reportaron experimentar la cultura empresarial "A VECES". Este hallazgo sugiere que, para la mayoría de los participantes, la cultura empresarial es una presencia intermitente en su entorno laboral.

Por otro lado, el 33% de los participantes afirmó experimentar la cultura empresarial "CASI SIEMPRE". Este resultado indica que una proporción significativa de individuos percibe una presencia constante de elementos culturales en su ámbito laboral.

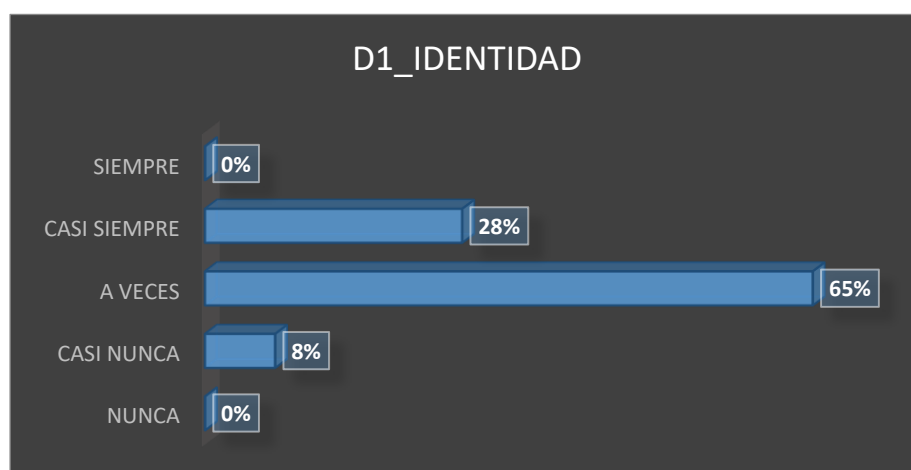
Es importante destacar que ningún encuestado seleccionó la opción "SIEMPRE", lo que sugiere que, según la muestra analizada, la cultura empresarial no se percibe como una presencia constante en el día a día de los participantes.

La interpretación de los datos revela que, en general, la mayoría de los participantes experimenta la cultura empresarial de manera intermitente, con una proporción significativa indicando una presencia constante en su entorno laboral.

Tabla 6 *Resultados de la dimensión identidad*

D1_IDENTIDAD		
	Fx	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	8%
A veces	26	65%
Casi siempre	11	28%
Siempre	0	0%
Total	40	100%

Figura 2 Resultados porcentuales de la dimensión identidad



Interpretación

En el análisis de la dimensión IDENTIDAD", que aborda la percepción de identidad dentro del contexto evaluado, se observa una distribución variada de respuestas entre los participantes. Ningún encuestado seleccionó la opción "NUNCA", indicando que la ausencia total de identidad no fue experimentada por ninguno de los participantes en el grupo analizado.

Un 8% de los participantes reportó experimentar la identidad "CASI NUNCA". Aunque este porcentaje es bajo, sugiere que hay individuos en la muestra que rara vez perciben elementos de identidad en su entorno laboral.

La mayoría de los encuestados, representando el 65%, señaló que experimenta la identidad "A VECES". Este hallazgo indica que la identidad es percibida de manera intermitente por la mayoría de los participantes en el contexto evaluado.

Por otro lado, un 28% de los participantes afirmó experimentar la identidad "CASI SIEMPRE". Este resultado indica que una proporción considerable de individuos percibe la identidad de manera constante en su ámbito laboral.

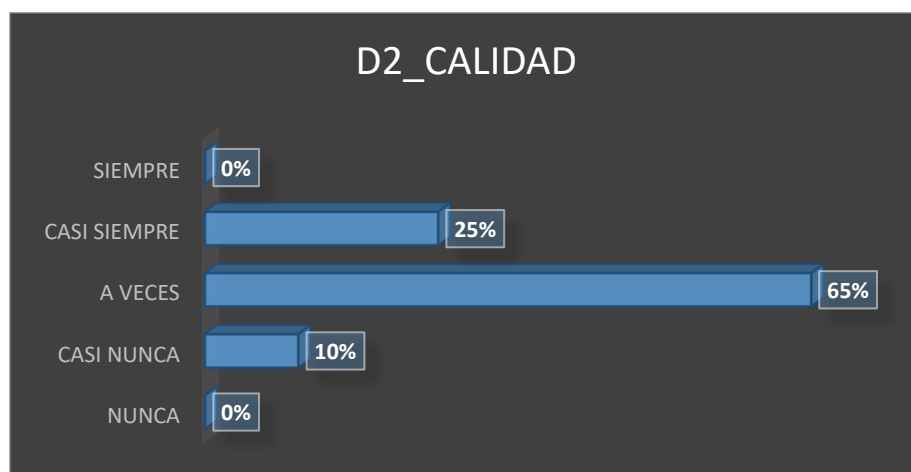
Ningún participante seleccionó la opción "SIEMPRE", lo que sugiere que, según la muestra analizada, la identidad no se percibe como una presencia constante

en el día a día de los participantes.

Tabla 7 Resultados de la dimensión calidad

D2_CALIDAD		
	Fx	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	10%
A veces	26	65%
Casi siempre	10	25%
Siempre	0	0%
Total	40	100%

Figura 3 Resultados porcentuales de la dimensión calidad



Interpretación

En el análisis de la dimensión de calidad ("D2_CALIDAD") dentro del contexto evaluado, se observa una distribución variada de respuestas entre los participantes. Ningún encuestado indicó la ausencia total de calidad, ya que ninguno seleccionó la opción "NUNCA".

Un 10% de los participantes reportó experimentar la calidad "CASI NUNCA", lo que sugiere que algunos individuos rara vez perciben elementos de calidad en su entorno laboral.

La mayoría de los encuestados, representando el 65%, señaló que experimenta la calidad "A VECES". Este hallazgo indica que la percepción de calidad es intermitente para la mayoría de los participantes en la dimensión evaluada.

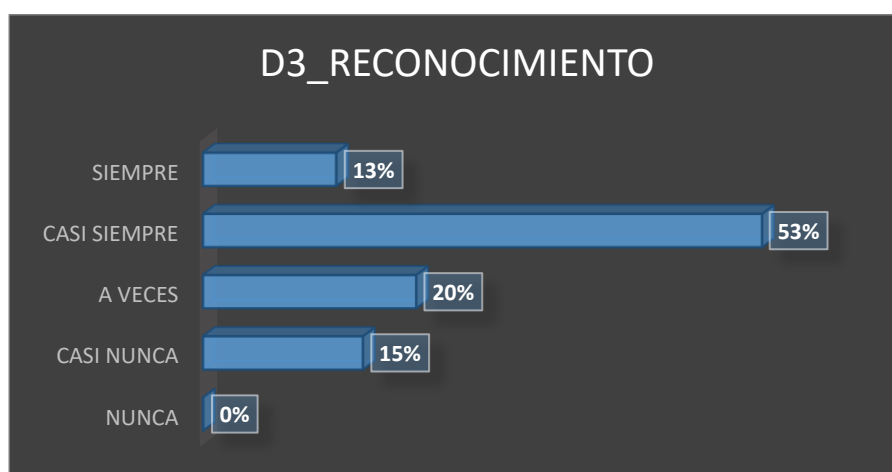
Por otro lado, un 25% de los participantes afirmó experimentar la calidad "CASI SIEMPRE". Esto sugiere que una proporción significativa de individuos percibe la calidad de manera constante en su ámbito laboral.

Ningún participante seleccionó la opción "SIEMPRE", lo que indica que, según la muestra analizada, la calidad no se percibe como una presencia constante en el día a día de los participantes en esta dimensión específica.

Tabla 8 Resultados de la dimensión reconocimiento

D3_RECONOCIMIENTO		
	Fx	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	15%
A veces	8	20%
Casi siempre	21	53%
Siempre	5	13%
Total	40	100%

Figura 4 Resultados porcentuales de la dimensión reconocimiento



Interpretación

En el análisis de la dimensión de reconocimiento ("D3_RECONOCIMIENTO") dentro del contexto evaluado, se observa una distribución diversa de respuestas entre los participantes.

Ningún encuestado seleccionó la opción "NUNCA", lo que indica que ninguno de los participantes en el grupo analizado experimentó la ausencia total de reconocimiento en su entorno laboral.

Un 15% de los participantes reportó experimentar el reconocimiento "CASI NUNCA", sugiriendo que algunos individuos rara vez perciben elementos de reconocimiento en su ámbito laboral.

El 20% de los encuestados indicó experimentar el reconocimiento "A VECES", lo que implica que la percepción de reconocimiento es intermitente para una parte de los participantes en la dimensión evaluada.

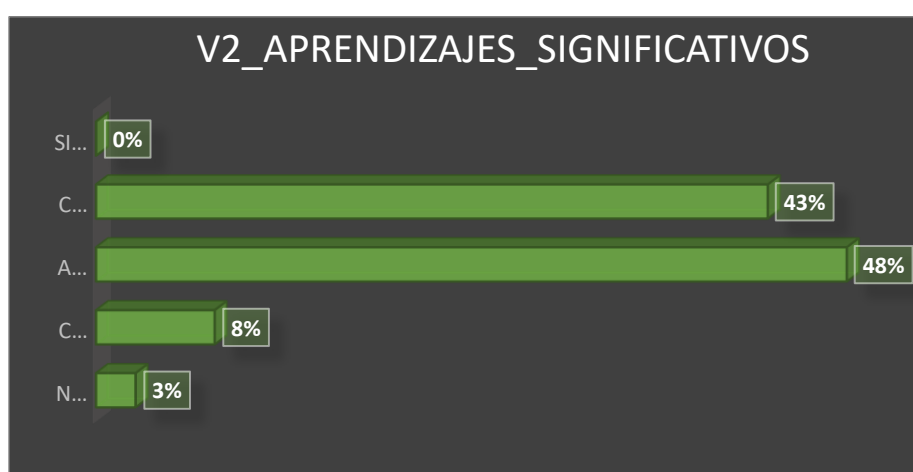
Por otro lado, un 53% de los participantes afirmó experimentar el reconocimiento "CASI SIEMPRE", indicando que una proporción significativa de individuos percibe el reconocimiento de manera constante en su ámbito laboral.

Además, un 13% de los participantes seleccionó la opción "SIEMPRE", lo que sugiere que, según la muestra analizada, hay individuos que perciben el reconocimiento como una presencia constante en el día a día de su entorno laboral.

Tabla 9 Resultados de la variable aprendizajes significativos

V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS		
	Fx	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	3	8%
A veces	19	48%
Casi siempre	17	43%
Siempre	0	0%
Total	40	100%

Figura 5 Resultados porcentuales de la variable aprendizajes significativos



Interpretación

En el análisis de la variable "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS", que se refiere a la percepción de aprendizajes significativos dentro del contexto evaluado, se observa una distribución de respuestas entre los participantes que ofrece una visión interesante.

Un 3% de los participantes indicó que "NUNCA" experimenta aprendizajes significativos en su entorno laboral. Este porcentaje es bajo, pero sugiere la existencia de un grupo minoritario que no percibe este tipo de aprendizajes.

Un 8% de los participantes seleccionó la opción "CASI NUNCA", indicando que rara vez experimentan aprendizajes significativos en su ámbito laboral.

La mayoría de los encuestados, representando el 48%, señaló que experimenta aprendizajes significativos "A VECES". Este hallazgo indica que, para la mayoría de los participantes, la experiencia de aprendizaje significativo es intermitente en su entorno laboral.

Además, un 43% de los participantes afirmó experimentar aprendizajes significativos "CASI SIEMPRE", lo que sugiere que una proporción significativa de individuos percibe estos aprendizajes de manera constante en su ámbito laboral.

Ningún participante seleccionó la opción "SIEMPRE", lo que indica que, según la muestra analizada, no hay individuos que perciban los aprendizajes significativos

como una presencia constante en el día a día de su entorno laboral.

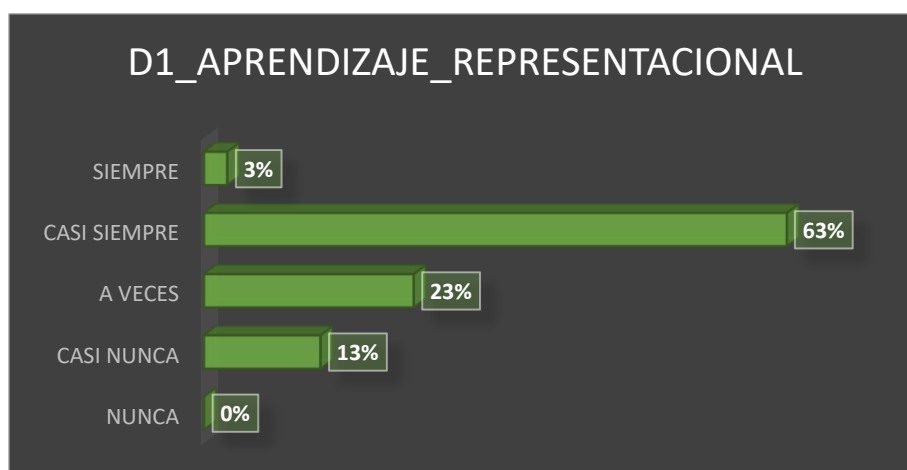
Tabla 10 Resultados de la dimensión aprendizaje representacional

D1_APRENDIZAJE_REPRESENTACIONAL

	Fx	%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	5	13%
A VECES	9	23%
CASI SIEMPRE	25	63%
SIEMPRE	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Elaboracion propia.

Figura 6 Resultados porcentuales de la dimensión aprendizaje representacional



Interpretación

En el análisis de la dimensión "D1_APRENDIZAJE_REPRESENTACIONAL", que aborda la percepción de aprendizaje representacional dentro del contexto evaluado, se identifican patrones interesantes en las respuestas de los participantes.

Ningún encuestado seleccionó la opción "NUNCA", indicando que ninguno de los participantes en el grupo analizado experimenta la ausencia total de aprendizaje representacional en su entorno laboral.

Un 13% de los participantes reportó experimentar el aprendizaje representacional "CASI NUNCA", lo que sugiere que algunos individuos rara vez perciben elementos de este tipo de aprendizaje en su ámbito laboral.

El 23% de los encuestados indicó experimentar el aprendizaje representacional "A VECES", lo que implica que la percepción de este tipo de aprendizaje es intermitente para una parte de los participantes en la dimensión evaluada.

Por otro lado, un 63% de los participantes afirmó experimentar el aprendizaje representacional "CASI SIEMPRE", indicando que una proporción significativa de individuos percibe este tipo de aprendizaje de manera constante en su ámbito laboral.

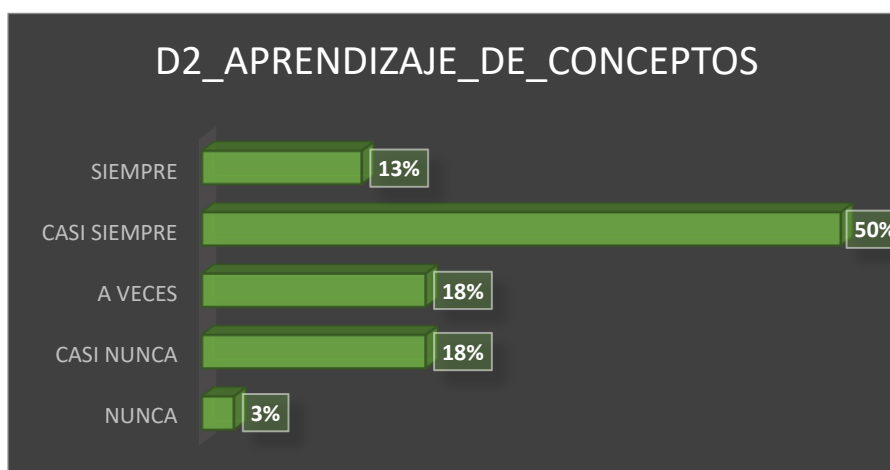
Además, un 3% de los participantes seleccionó la opción "SIEMPRE", lo que sugiere que, según la muestra analizada, hay individuos que perciben el aprendizaje representacional como una presencia constante en el día a día de su entorno laboral.

Tabla 11 *Resultados de la dimensión aprendizaje de conceptos*

D2_APRENDIZAJE_DE_CONCEPTOS

	Fx	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	7	18%
A veces	7	18%
Casi siempre	20	50%
Siempre	5	13%
Total	40	100%

Figura 7 Resultados porcentuales de la dimensión aprendizaje de conceptos



Interpretación

En el análisis de la dimensión "D2_APRENDIZAJE_DE_CONCEPTOS", que se centra en la percepción de aprendizaje de conceptos dentro del contexto evaluado, se observan distintos patrones en las respuestas de los participantes.

Un 3% de los participantes indicó que "NUNCA" experimenta aprendizaje de conceptos en su entorno laboral, señalando que hay una minoría que no percibe este tipo de aprendizaje.

Un 18% de los participantes seleccionó la opción "CASI NUNCA", indicando que rara vez experimentan aprendizaje de conceptos en su ámbito laboral.

El 18% de los encuestados indicó experimentar el aprendizaje de conceptos "A VECES", sugiriendo que la percepción de este tipo de aprendizaje es intermitente para una parte de los participantes en la dimensión evaluada.

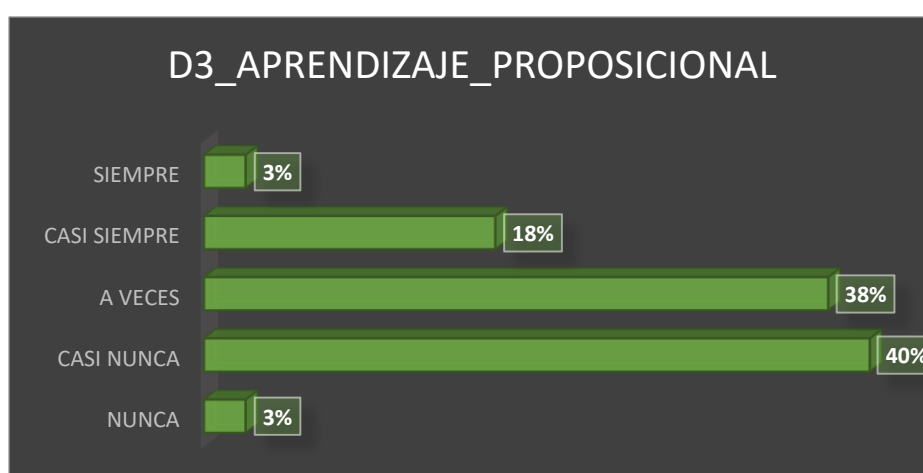
Por otro lado, un 50% de los participantes afirmó experimentar el aprendizaje de conceptos "CASI SIEMPRE", lo que indica que una proporción significativa de individuos percibe este tipo de aprendizaje de manera constante en su ámbito laboral.

Además, un 13% de los participantes seleccionó la opción "SIEMPRE", lo que sugiere que, según la muestra analizada, hay individuos que perciben el aprendizaje de conceptos como una presencia constante en el día a día de su entorno laboral.

Tabla 12 Resultados de la dimensión aprendizaje proposicional

D3_APRENDIZAJE_PROPOSICIONAL		
	L	
	Fx	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	16	40%
A veces	15	38%
Casi siempre	7	18%
Siempre	1	3%
Total	40	100%

Figura 8 Resultados porcentuales de la dimensión aprendizaje proposicional



Interpretación

En el análisis de la dimensión "D3_APRENDIZAJE_PROPOSICIONAL", que se enfoca en la percepción de aprendizaje proposicional dentro del contexto evaluado, se identifican patrones específicos en las respuestas de los participantes.

Un 3% de los participantes indicó que "NUNCA" experimenta aprendizaje proposicional en su entorno laboral, señalando que hay una minoría que no percibe este tipo de aprendizaje.

Un 40% de los participantes seleccionó la opción "CASI NUNCA", indicando que rara vez experimentan aprendizaje proposicional en su ámbito laboral.

El 38% de los encuestados indicó experimentar el aprendizaje proposicional "A VECES", sugiriendo que la percepción de este tipo de aprendizaje es intermitente para una parte de los participantes en la dimensión evaluada.

Por otro lado, un 18% de los participantes afirmó experimentar el aprendizaje proposicional "CASI SIEMPRE", lo que indica que una proporción significativa de individuos percibe este tipo de aprendizaje de manera constante en su ámbito laboral.

Además, un 3% de los participantes seleccionó la opción "SIEMPRE", lo que sugiere que, según la muestra analizada, hay individuos que perciben el aprendizaje proposicional como una presencia constante en el día a día de su entorno laboral.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 13 Resultados de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1_CULTURA_EMPRESARIAL	,928	40	,014
D1_IDENTIDAD	,880	40	,001
D2_CALIDAD	,915	40	,005
D3_RECONOCIMIENTO	,905	40	,003
V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS	,903	40	,002

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las diferentes variables son los siguientes:

V1_CULTURA_EMPRESARIAL:

Estadístico de Shapiro-Wilk: 0.928

Grados de libertad: 40

Valor p: 0.014

La prueba de normalidad sugiere que la distribución de la variable "V1_CULTURA_EMPRESARIAL" no sigue una distribución normal, ya que el valor p es inferior al nivel de significancia típicamente establecido (0.05).

D1_IDENTIDAD:

Estadístico de Shapiro-Wilk: 0.880

Grados de libertad: 40

Valor p: 0.001

La variable "D1_IDENTIDAD" también muestra evidencia significativa en contra de la normalidad, ya que el valor p es muy bajo.

D2_CALIDAD:

Estadístico de Shapiro-Wilk: 0.915

Grados de libertad: 40

Valor p: 0.005

La distribución de la variable "D2_CALIDAD" tampoco sigue una distribución normal, dado que el valor p es inferior a 0.05.

D3_RECONOCIMIENTO:

Estadístico de Shapiro-Wilk: 0.905

Grados de libertad: 40

Valor p: 0.003

La variable "D3_RECONOCIMIENTO" presenta un valor p significativo, indicando que la distribución no es normal.

V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS:

Estadístico de Shapiro-Wilk: 0.903

Grados de libertad: 40

Valor p: 0.002

La distribución de la variable "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS" también se desvía de una distribución normal, dado que el valor p es inferior a 0.05.

Hipótesis general

H₀: Existe una relación positiva fuerte entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima - 2020.

H₀: No existe una relación positiva fuerte entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima - 2020.

Tabla 14 Resultados correlacionales de la hipótesis general

Correlaciones			V1_CULTURA_EMPRESARIAL	V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS
Rho de Spearman	V1_CULTURA_EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)		,617**
		N	40	40
	V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de datos: Los resultados de las correlaciones, calculadas mediante el coeficiente de correlación de Spearman, respaldan esta hipótesis. La correlación entre la variable "V1_CULTURA_EMPRESARIAL" y "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS" es significativamente positiva, con un coeficiente de correlación de 0,617**. La significancia estadística, con un valor p de 0,000, indica que la probabilidad de obtener una correlación de este tamaño por azar es extremadamente baja, reforzando la validez de la relación observada.

Este hallazgo sugiere que, en la muestra analizada, a medida que la percepción de la cultura empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos. La correlación positiva fuerte sugiere una asociación

directa entre ambas variables, respaldando la idea de que una cultura empresarial positiva puede estar vinculada a un enfoque de enseñanza que fomente aprendizajes significativos en la institución educativa mencionada.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación positiva fuerte entre identidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.

H₀: No existe relación positiva fuerte entre identidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.

Tabla 15 Resultados correlacionales de la hipótesis específica 2

Correlaciones			V2_APREN DIZAJES_SI GNIFICATIV OS	
Rho de Spearman	D1_IDENTIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	V2_APRENDIZAJES_ SIGNIFICATIVOS	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados de las correlaciones respaldan la hipótesis H1. La correlación entre la variable "D1_IDENTIDAD" y "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS" es significativamente positiva, con un coeficiente de correlación de 0,521**. La significancia estadística, con un valor p de 0,001, indica que la probabilidad de obtener una correlación de este tamaño por azar es baja, reforzando la validez de la relación observada.

Esto sugiere que, en la muestra analizada, a medida que la percepción de la identidad empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos. La correlación positiva fuerte respalda la idea de que una fuerte identidad empresarial en la institución puede estar relacionada con un enfoque de enseñanza que promueve aprendizajes significativos.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación positiva fuerte entre la calidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima – 2020.

H₀: No existe relación positiva fuerte entre la calidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima – 2020.

Tabla 16 Resultados correlacionales de la hipótesis específica 2

Correlaciones			D2_CALIDAD	V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS
Rho de Spearman	D2_CALIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados de las correlaciones respaldan la hipótesis H₂. La correlación entre la variable "D2_CALIDAD" y "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS" es significativamente positiva, con un coeficiente de correlación de 0,544**. La significancia estadística, con un valor p de 0,000, indica que la probabilidad de obtener

una correlación de este tamaño por azar es baja, reforzando la validez de la relación observada.

Esto sugiere que, en la muestra analizada, a medida que la percepción de la calidad empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos. La correlación positiva fuerte respalda la idea de que una alta calidad empresarial en la institución puede estar relacionada con un enfoque de enseñanza que promueve aprendizajes significativos.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación positiva fuerte entre el reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.

H₀: Existe relación positiva fuerte entre el reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.

Tabla 17 Resultados correlacionales de la hipótesis específica 3

Correlaciones			V2_APREN D3_RECON DIZAJES_SI OCIMIEN GNIFICATIV O OS	
Rho de Spearman	D3_RECONOCIMIEN TO	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	V2_APRENDIZAJES _SIGNIFICATIVOS	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los resultados de las correlaciones respaldan la hipótesis H3. La correlación

entre la variable "D3_RECONOCIMIENTO" y "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS" es significativamente positiva, con un coeficiente de correlación de 0,568**. La significancia estadística, con un valor p de 0,000, indica que la probabilidad de obtener una correlación de este tamaño por azar es baja, reforzando la validez de la relación observada.

Esto sugiere que, en la muestra analizada, a medida que la percepción del reconocimiento empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos. La correlación positiva fuerte respalda la idea de que un mayor reconocimiento empresarial en la institución puede estar vinculado a un enfoque de enseñanza que promueve aprendizajes significativos.

4.4. Discusión de resultados

En la evaluación de la cultura empresarial, se destaca una distribución significativa de respuestas entre los participantes. Ninguno seleccionó la opción "NUNCA", indicando la inexistencia total de percepciones de ausencia de cultura empresarial. La mayoría (60%) experimenta la cultura "A VECES", mientras que un 33% la experimenta "CASI SIEMPRE". Ningún participante percibe la cultura como "SIEMPRE". En general, la cultura empresarial se experimenta de manera intermitente, con una proporción significativa señalando su presencia constante.

En cuanto a la variable "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS", el 3% indicó "NUNCA", el 48% "A VECES", el 43% "CASI SIEMPRE", y ningún participante seleccionó "SIEMPRE". Los resultados sugieren que la experiencia de aprendizaje significativo es mayormente intermitente, con una proporción considerable experimentándola constantemente.

La correlación entre "V1_CULTURA_EMPRESARIAL" y "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS" es positiva y significativa (coeficiente de correlación de Spearman = 0,617**; $p = 0,000$). Esto indica que a medida que la percepción de la cultura empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos.

Comparando con Bellido (2019), se refuerza la idea de que una mayor cultura organizacional se asocia con un mejor desempeño. En este estudio, la correlación sugiere una relación directa entre cultura empresarial y aprendizajes significativos, respaldando la importancia de la cultura en el contexto educativo.

Con respecto a Vega (2019), se corrobora la relevancia de la cultura organizacional en la gestión educativa. Se sugiere implementar programas para mejorar la cultura organizacional, similar a la propuesta de capacitación y actualización, para lograr una educación de calidad y preparar a los profesionales para el mercado laboral.

En conjunto, los resultados respaldan la idea de que la cultura empresarial influye en la experiencia de aprendizaje, sugiriendo oportunidades para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la calidad educativa.

Los resultados de las correlaciones respaldan la hipótesis H1, mostrando una correlación positiva significativa (coeficiente de correlación de Spearman = 0,521**; $p = 0,001$) entre la variable "D1_IDENTIDAD" y "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS". Esto sugiere que, en la muestra analizada, a medida que la percepción de la identidad empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos.

En el análisis de la dimensión "IDENTIDAD", se observa una distribución variada de respuestas. Ningún participante seleccionó "NUNCA", indicando la inexistencia total de identidad. Un 8% experimenta "CASI NUNCA", señalando que alguna rara vez perciben elementos de identidad. La mayoría (65%) experimenta la identidad "A VECES", indicando una percepción intermitente. Además, un 28% la experimenta "CASI SIEMPRE", sugiriendo que una proporción considerable percibe la identidad de manera constante. Ningún participante percibe la identidad como "SIEMPRE".

Nuño (2018) respalda la idea de que la identidad empresarial va más allá de la percepción externa y se refiere a cómo los individuos se ven a sí mismos como

parte integral de la empresa, sin divisiones. Esta perspectiva se alinea con los hallazgos, donde la identidad se experimenta en diversas intensidades, pero no como una presencia constante.

Llanos (2016) destaca que la identidad de los miembros es un principio clave de la cultura empresarial, relacionándose con cómo los empleados se definen en relación con la empresa. Los resultados reflejan esta idea, mostrando que la identidad se percibe en diferentes niveles, siendo intermitente para la mayoría, pero constante para un segmento significativo.

En conjunto, los hallazgos sugieren que una fuerte identidad empresarial puede estar asociada con un enfoque de enseñanza que promueve aprendizajes significativos, respaldando la importancia de la identidad en el contexto educativo analizado.

Los resultados de las correlaciones respaldan la hipótesis H2, mostrando una correlación positiva significativa (coeficiente de correlación de Spearman = 0,544**; $p = 0,000$) entre la variable "D2_CALIDAD" y "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS". Esto sugiere que, en la muestra analizada, a medida que la percepción de la calidad empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos.

En el análisis de la dimensión de calidad ("D2_CALIDAD"), se observa una distribución variada de respuestas. Ningún participante indicó la ausencia total de calidad, ya que ninguno seleccionó la opción "NUNCA". Un 10% experimenta "CASI NUNCA", sugiriendo una percepción ocasional de calidad. La mayoría (65%) experimenta la calidad "A VECES", indicando una percepción intermitente. Además, un 25% la experimenta "CASI SIEMPRE", sugiriendo que una proporción significativa percibe la calidad de manera constante.

El estudio de Cangana (2018) respalda la relación entre la calidad y la gestión escolar, indicando que las ideas compartidas, los valores y el liderazgo determinan la calidad. En este contexto, los resultados sugieren que la calidad empresarial está relacionada con la enseñanza por aprendizajes significativos, apoyando la idea de que

una alta calidad empresarial puede estar vinculada a un enfoque educativo que promueve experiencias de aprendizaje significativas.

Nuño (2018) define la calidad como el conjunto de normas que hace que la gestión sea medible, caracterizable y valorable. Este enfoque se alinea con los hallazgos, donde la calidad empresarial se percibe en diferentes intensidades, siendo intermitente para la mayoría, pero constante para un segmento significativo.

Los resultados de las correlaciones respaldan la hipótesis H3, evidenciando una correlación positiva significativa (coeficiente de correlación de Spearman = 0,568**; $p = 0,000$) entre la variable "D3_RECONOCIMIENTO" y "V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS". Esto sugiere que, en la muestra analizada, a medida que la percepción del reconocimiento empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos.

En el análisis de la dimensión de reconocimiento ("D3_RECONOCIMIENTO"), se observa una distribución diversa de respuestas. Ningún participante experimenta la ausencia total de reconocimiento, ya que ninguno seleccionó la opción "NUNCA". Un 15% experimenta "CASI NUNCA", indicando una percepción ocasional de reconocimiento. El 20% lo experimenta "A VECES", implicando una percepción intermitente. Además, un 53% lo experimenta "CASI SIEMPRE", sugiriendo que una proporción significativa lo percibe constantemente. Además, un 13% lo experimenta "SIEMPRE", indicando que hay individuos que lo perciben como una presencia constante en su entorno laboral.

Nuño (2018) destaca que los reconocimientos incluyen incentivos, premios y recompensas otorgados por la empresa. Los resultados reflejan esta idea, mostrando que el reconocimiento se experimenta en diferentes niveles, desde ocasional hasta constante.

Sánchez (2019) agrega que las variables imprevistas, como el reconocimiento, pueden ser saludables en el proceso educativo. Este aspecto resalta la complejidad de la dinámica de la enseñanza y cómo el reconocimiento, incluso si no es constante,

puede contribuir de manera positiva al proceso de aprendizaje.

CONCLUSIONES

1. Hipótesis General (HG):

La hipótesis general (HG) planteaba la existencia de una relación positiva fuerte entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos. Los resultados de las correlaciones respaldan esta hipótesis, ya que la correlación positiva significativa (0,617**) sugiere que, en la muestra analizada, a medida que la percepción de la cultura empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos. Esta asociación directa refuerza la idea de que una cultura empresarial positiva está vinculada a un enfoque educativo que fomente aprendizajes significativos en la institución educativa.

2. Hipótesis Específica 1 (H1):

La hipótesis específica 1 (H1) afirmaba una relación positiva fuerte entre la identidad empresarial y el aprendizaje significativo. Los resultados de las correlaciones respaldan esta hipótesis, ya que la correlación positiva significativa (0,521**) indica que, en la muestra analizada, a medida que la percepción de la identidad empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos. La fuerte correlación respalda la idea de que una fuerte identidad empresarial está asociada a un enfoque de enseñanza que promueve aprendizajes significativos.

3. Hipótesis Específica 2 (H2):

La hipótesis específica 2 (H2) sugería una relación positiva fuerte entre la calidad empresarial y el aprendizaje significativo. Los resultados de las correlaciones respaldan esta hipótesis, ya que la correlación positiva significativa (0,544**) indica que, en la muestra analizada, a medida que la percepción de la calidad empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos. La fuerte correlación respalda la idea de que una alta calidad empresarial está relacionada con un enfoque de enseñanza que promueve aprendizajes significativos.

4. **Hipótesis Específica 3 (H3):**

La hipótesis específica 3 (H3) planteaba una relación positiva fuerte entre el reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo. Los resultados de las correlaciones respaldan esta hipótesis, ya que la correlación positiva significativa (0,568**) indica que, en la muestra analizada, a medida que la percepción del reconocimiento empresarial aumenta, también lo hace la enseñanza por aprendizajes significativos. La fuerte correlación respalda la idea de que un mayor reconocimiento empresarial está vinculado a un enfoque de enseñanza que promueve aprendizajes significativos.

RECOMENDACIONES

1. Dado que la cultura empresarial está fuertemente correlacionada con la enseñanza por aprendizajes significativos, se recomienda implementar estrategias que fortalezcan y fomenten una cultura organizacional positiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa". Esto puede incluir programas de formación, eventos culturales y comunicación efectiva que refuercen los valores y principios institucionales.
2. Considerando la relación positiva entre la identidad empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos, se sugiere implementar iniciativas que promuevan una sólida identidad organizacional. Esto podría incluir actividades de integración, reconocimiento de logros y la creación de espacios que fortalezcan la conexión entre los miembros de la institución y su identidad compartida.
3. Dada la correlación positiva entre la percepción de la calidad empresarial y los aprendizajes significativos, se recomienda centrarse en mejorar la calidad de los procesos y servicios institucionales. Esto podría incluir revisiones y actualizaciones continuas de los programas académicos, evaluaciones de desempeño docente, y la implementación de prácticas que mejoren la calidad general de la experiencia educativa.
4. Considerando la relación positiva entre el reconocimiento empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos, se sugiere implementar estrategias que destaquen y reconozcan los logros individuales y colectivos dentro de la institución. Esto puede incluir programas de premios, reconocimientos periódicos, y la creación de un ambiente que valore y celebre los esfuerzos y contribuciones de todos los miembros del Instituto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Amtu, O., Makulua, K., Matital, J. y Pattiruhu, C. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*, 13 (4), 885-902. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13454a>
- Romero Gutiérrez, S. E. (2019). Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla–Callao [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/8803>
- Burbano Pérez, E. Y. (2020). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 22(1). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3411771006/html/>
- Camillo, J. G. H., Cueva, F. E. I., & Vargas, I. M. (2020). Trabajo cooperativo y aprendizaje significativo en matemática en estudiantes universitarios de Lima. *Educação & Formação*, 5(3), 16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718955>
- Camillo, J. G. H., Cueva, F. E. I., & Vargas, I. M. (2020). Trabajo cooperativo y aprendizaje significativo en matemática en estudiantes universitarios de Lima. *Educação & Formação*, 5(3), 16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718955>
- Cangana Gutiérrez, N. (2018). *Relación entre cultura organizacional y calidad de gestión escolar en el Centro Educativo N.º 39001, año 2014* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://hdl.handle.net/20.500.14039/2129>
- Carmona, I. D. B., Casta, J., & Giraldo, S. (2019). Herramienta didáctica con Python para el aprendizaje de la lógica proposicional: LogicalPy. *Ingenierías USBMed*, 10(1), 53-57. <http://revistas.usbbog.edu.co/index.php/IngUSBmed/article/view/3877>
- Carreño Martínez, J. E. (2019). *Estrategia pedagógica para desarrollar el aprendizaje*

significativo en los estudiantes de Administración de Empresas de una Universidad Privada de Lima [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/9331>

Casanueva, G. (2019). Pymes: La necesidad de una nueva cultura empresarial. *Revista Pensamiento Académico*, 2(1), 101-110.
<http://www.revistapensamientoacademico.cl/index.php/Repeac2/article/view/40>

Chavez, V. L. (2016). Tipos de aprendizaje, características y principios de un aprendizaje efectivo. *Vida Científica Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 4*, 4(8).
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/422>

Contreras, N. S. (2017). De la representación al aprendizaje significativo: una propuesta para la enseñanza de idiomas en programas de traducción. In *Segundo Congreso Internacional de Traducción e Interpretación en Uruguay*.
<https://research.manchester.ac.uk/en/publications/de-la-representaci%C3%B3n-al-aprendizaje-significativo-una-propuesta-p>

Correa Guarniz, M. A. (2018). *Uso didáctico de las TIC y el aprendizaje significativo en estudiantes de una universidad privada de Lima, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/27505>

España Pech, L. M. (2019). Aprendizaje social significativo de Ausubel. En *Revista Electrónica de la Academia Estatal de Ciencias Experimentales–EMS–Campeche*, 1(1), 3–5.
https://www.cecycampeche.edu.mx/convocatorias/REVISTA_DE_CIENCIAS_EXPERIMENTALES.pdf

Ferrer-Castillo, A., Hernández-Heredia, R., & Planes-Cumbá, P. (2020). *La cultura organizacional en el perfeccionamiento del proceso de dirección de las instituciones de educación superior*. *EduSol*, 20(73).
<https://www.redalyc.org/journal/4757/475765806001/475765806001.pdf>

Gómez, G. (2017). La cultura empresarial y las incapacidades de aprendizaje

organizacional en las Mipymes de Durango Capital. *Revista Universidad y Empresa*, 19(33), 113-136. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392017000200113&script=sci_arttext

Gómez, O. Y. A., & Ortiz, O. L. O. (2018). El constructivismo y el construccionismo. *Revista Interamericana de Investigación Educación y Pedagogía RIIEP*, 11(2), 115-120. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/riiep/article/view/4777>

Guzmán, G. M., Castro, S. Y. P., & Aguilar, J. T. M. (2016). La influencia de la cultura empresarial en el rendimiento de la pyme de México. *FAEDPYME International Review-FIR*, 5(9), 35-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5826749>

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2018). Metodología de la Investigación (6ta Ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

Latorre Ariño, M. (2017). Aprendizaje significativo y funcional. Universidad Marcelino Champagnat.

Leyva-Duarte, J. E., Chávez Martínez, J. de J., Pinedo-de-Anda, F. J., & Niebla-Zatarain, J. C. (2019). Bibliometric analysis of organizational culture in business economics of Web of Science, 1980–2018. *Nova Scientia*, 11(22), 478–500. <https://doi.org/10.21640/ns.v11i22.1810>

Llanos Encalada, M., Pacheco Rodríguez, M. G., Romero Vélez, E. M., Coello Arrata, F., & Armas Ortega, Y. M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. Universidad ECOTEC. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.53>

Masacon, M. R. H., Aristega, J. E. M., Huilcapi, G. V. B., Mayorga, D. C. E., & Díaz, P. A. M. (2017). Mejora continua, elemento de la cultura empresarial para lograr empresas esbeltas. *PRO SCIENCES: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 1(4), 27-32. <https://www.academia.edu/download/78725928/11ee236fc8034c91bb371c9aca39b0c19de0.pdf>

Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C. A., & Mejía Sáenz, K. B. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo

Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Mina Páez, A. del C. (2019). *Relación de la cultura organizacional con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10630>

Moreira, M. A. (2017). Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 11(12), e029. <https://doi.org/10.24215/23468866e029>

Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán, 2(1), 1–4. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Ñique Tapia, J. del P. (2018). *Programa de motivación para mejorar el aprendizaje significativo de los alumnos del II semestre de Contabilidad del módulo de Gestión Empresarial en el I.E.S.T.P. Carlos Salazar Romero del distrito de Nuevo Chimbote - 2014* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6477>

Angeles Ñiquen, C. R. (2020). *Motivación y el aprendizaje significativo de los estudiantes de educación superior del Centro de Asesoría San Marcos, Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45651>

Nuño, P. (2018, 31 de enero). *Elementos de la cultura empresarial*. Emprende Pyme. <https://www.emprendepyme.net/elementos-de-la-cultura-empresarial.html>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Rivero, L. R., Gómez, G. C., & Cedeño, J. M. (2017). Tipos de aprendizaje y tendencia según modelo VAK. *Tecnología Investigación y Academia*, 5(2), 237-242. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/tia/article/view/9785>

- Rodríguez, S. Q., & Fernández, Y. O. (2019). Las estrategias didácticas y aprendizaje significativo en los estudiantes de Maestría de Gestión de la Educación y Docencia universitaria de una facultad de educación de Lima. *PsiqueMag*, 8(1), 39-48. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/186>
- Romero, G. (2017). Business culture and incapacity of organizational learning in SMES of durango capital/La cultura empresarial y las incapacidades de aprendizaje organizacional en las mipymes de durango capital/A cultura empresarial e as incapacidades de aprendizagem organizacional nas mipymes de durango capital. *Revista Universidad y Empresa*, 19(33), 113-137. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA500499781&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01244639&p=IFME&sw=w>
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, Edición Especial. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Royo, J. (2016). La distancia de la cultura empresarial con China: una aproximación para el empresario español. *icade. Revista de la Facultad de Derecho*, (98), 221-238. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/7145>
- Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Sánchez, P. (2019). *La utilización de mapas conceptuales como recurso para la transposición didáctica de contenidos centrada en la teoría del aprendizaje significativo en la carrera de Gestión y Administración Empresarial*. Universidad de Concepción del Uruguay. <http://repositorio.ucu.edu.ar/handle/522/331>
- Valderrama Mendoza, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Valenzuela Ormeño, A. E. (2019). *Cultura empresarial y aprendizaje organizacional en los colaboradores CAS de la Municipalidad de Villa El Salvador – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional de la

Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1011/Valenzuela%20Ormeno%2C%20Alondra%20Estefania.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Vega Torres, R. J. (2019). *Cultura organizacional y gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pública 13 de Julio de 1882-San Pablo-Cajamarca: 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2790/Cultura%20Organizacional%20y%20Gesti%C3%B3n%20Educativa%20en%20el%20Instituto%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20%20P%C3%ABlica%2013%20de%20J.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

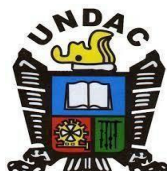
Yalli Gálvez, R. (2019). *Propuesta metodológica para el desarrollo del aprendizaje significativo de las técnicas de animación en los estudiantes de Arte y Diseño Empresarial de la USIL* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/9433>

ANEXOS

Instrumentos de Recolección de datos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR



GUIA DE AUTOEVALUACIÓN: NIVELES DE CULTURA EMPRESARIAL INSTRUCCION:

Estimado docente/estudiante se necesita conocer su cultura empresarial, ocasión oportuna para invitarle a participar de esta investigación y responder de acuerdo a las proposiciones en la que usted está compenetrado.

Para participar marca con una X la respuesta que Usted elija:

NO	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Identidad						
1	La institución posee una identidad Definida					
2	Las costumbres empresariales van de la mano con las nacionales					
3	Las costumbres empresariales toman en consideración las personales					
4	La organización tiene una misión y visión definida					
5	Los símbolos institucionales					
Calidad						
6	Existen normas de calidad definidas en la Institución					
7	La institución hace cumplir las normas que la rige					

8	El ambiente organizacional es el óptimo para el desarrollo de la actividad escolar					
9	El lenguaje institucional utilizados acorde la formación de profesionales					
10	El lenguaje institucional utilizado es fomenta el aprendizaje técnico en profesionales					
Reconocimiento						
11	La institución brinda reconocimientos a los docentes					
12	La institución brinda reconocimientos económicos a los Docentes					
13	La institución reconoce a los docentes con acciones que motiven su estancia					
14	La institución está abierta al diálogo para que los docentes señalen como quieren ser reconocidos					
15	La institución apoya a los docentes en áreas como salud mental y física					

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE



MAESTRIA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

AUTOEVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS

INSTRUCCION:

Estimado docente: Se necesita saber sobre su experiencia en didáctica y su relación con el aprendizaje significativo, motivo por el cual es necesario saber con cuales de las siguientes proposiciones está compenetrado.

Para responder, marque con una X en las columnas considerando la escala de valoración:

Nº	Ítem	Siempre	Casi siem pre	A veces	Casi Nunc a	Nunca
Aprendizaje representacional						
1	Los docentes dentro de su planificación asignan el aprendizaje significativo básico					
2	Los docentes toman en consideración los referentes identificados de los estudiantes					
3	Existe la evaluación diagnostica para el contexto de la clase					
4	Los docentes generan los medios para que los estudiantes puedan identificar los conocimientos referenciales en relación a una nueva temática.					

5	Para la organización de la institución resulta importante saber los referentes teóricos de los estudiantes					
Aprendizaje de conceptos						
6	La enseñanza del docente asocia elementos de asociación de conceptos clase					
7	Se construyen representaciones abstractas en clase					
8	Se identifica conceptos generales y se vincula con particulares					
9	Se evidencia representaciones conceptuales a través de símbolos asociados a las carreras de estudio					
10	Se maneja simbología referente con abstracciones de simbología general de las carreras					
Aprendizaje proposicional						
11	La enseñanza se guía hacia la proposición					
12	Los estudiantes son capaces de construir sus propios conceptos					
13	El conocimiento de los estudiantes es conexo con todas las áreas de estudio					
14	El conocimiento de los estudiantes es conexo con todas las áreas de desempeño					
15	Los estudiantes son capaces de construir conceptos científicamente aplicables					

Procedimiento de validación y confiabilidad

Confiabilidad

	PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH_V1_CULTURA_EMPRESARIAL																
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	
1	4	3	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	59	
2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	55	
3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	5	4	55	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	54	
5	1	2	2	1	1	2	4	1	3	1	3	1	1	3	1	27	
6	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	53	
7	4	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	4	51	
8	3	2	2	3	5	3	5	2	3	4	3	3	3	5	3	49	
9	5	2	2	5	4	5	4	2	3	2	5	5	2	4	5	55	
10	5	3	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	65	
11	5	2	2	5	4	5	4	2	3	4	5	5	3	4	5	58	
12	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	53	
13	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	37	
14	4	3	2	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	59	
15	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	5	4	53	
Vi	1.09	0.65	0.12	1.09	0.96	0.78	0.38	1.16	0.49	1.33	0.60	1.09	0.83	0.38	1.09		
K	15	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$						α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems Vi = Varianza de cada ítems Vt = Varianza total									
$\sum Vi$	12.04																
Vt	79.76																
α	0.910																

	PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH_V2_APRENDIZAJES_SIGNIFICATIVOS																
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	
1	5	3	3	5	3	4	2	3	2	5	3	4	4	5	3	54	
2	4	4	2	1	4	3	3	2	1	1	4	1	2	2	4	38	
3	4	1	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	5	3	49	
4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	49	
5	2	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	50	
6	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	55	
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	59	
8	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	71	
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	2	4	4	5	64	
10	5	1	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	62	
11	5	1	3	5	3	5	3	2	3	4	5	4	4	4	5	56	
12	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	55	
13	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	3	39	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	63	
15	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	46	
Vi	0.86	1.89	1.16	1.26	0.46	0.73	0.52	0.67	1.05	1.44	0.73	1.31	0.77	0.96	1.05		
K	15	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$						α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems Vi = Varianza de cada ítems Vt = Varianza total									
$\sum Vi$	14.85																
Vt	78.40																
α	0.868																



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Datos informativos

Nombres y apellidos	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Lupe Graus Cortez	Educación Metodóloga, Docente Universitaria	Cultura empresarial	Flor de María Peves Seguil

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado encuesta cultura empresarial, cuyo propósito Identificar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima -2020, a los efectos de su aplicación a 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima.

Criterios de evaluación	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud de contenido al evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

MA-Muy adecuado (X)

BA-Bastante adecuado ()

A= Adecuado ()

PA- Poco adecuado ()

NA= No adecuado ()

Lima, 2019	07539368		967747132
Lugar y fecha	N° DNI	Firma de experto	N° Celular



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Datos informativos

Nombres y apellidos	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Fernando Azañero Sandoval	Univ. Enrique Guzman y Valle La Cantuta	Cultura empresarial	Flor de María Peves Seguil

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado encuesta cultura empresarial, cuyo propósito Identificar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima -2020, a los efectos de su aplicación a 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima.

Criterios de evaluación	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud de contenido al evaluar		X			
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

MA-Muy adecuado (X)

BA-Bastante adecuado ()

A= Adecuado ()

PA- Poco adecuado ()

NA= No adecuado ()

Lima, 2019	10218193		923548854
Lugar y fecha	N° DNI	Firma de experto	N° Celular



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Datos informativos

Nombres y apellidos	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Tito Capcha Carrillo	Docente estadista	Cultura empresarial	Flor de María Peves Seguil

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado encuesta cultura empresarial, cuyo propósito Identificar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima -2020, a los efectos de su aplicación a 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima.

Criterios de evaluación	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems		X			
Amplitud de contenido al evaluar		X			
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

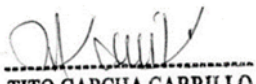
MA-Muy adecuado (X)

BA-Bastante adecuado ()

A= Adecuado ()

PA- Poco adecuado ()

NA= No adecuado ()

Lima, 2019	08850704	 TITO CAPCHA CARRILLO	960661708
Lugar y fecha	N° DNI	Firma de experto	N° Celular



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Datos informativos

Nombres y apellidos	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Lupe Graus Cortez	Educación Metodóloga, Docente Universitaria	Enseñanza por aprendizajes	Flor de María Peves Seguil

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado encuesta enseñanza por aprendizajes, cuyo propósito Identificar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima -2020, a los efectos de su aplicación a 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa" Lima.

Criterios de evaluación	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud de contenido al evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

MA-Muy adecuado ()

BA-Bastante adecuado (X)

A= Adecuado ()

PA- Poco adecuado ()

NA= No adecuado ()

Lima, 2019	07539368		967747132
Lugar y fecha	N° DNI	Firma de experto	N° Celular



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Datos informativos

Nombres y apellidos	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Fernando Azañero Sandoval	Univ. Enrique Guzman y Valle La Cantuta	Enseñanza por aprendizajes	Flor de María Peves Seguil

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado encuesta enseñanza por aprendizajes, cuyo propósito Identificar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima -2020, a los efectos de su aplicación a 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima.

Criterios de evaluación	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud de contenido al evaluar		X			
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

MA-Muy adecuado (X)

BA-Bastante adecuado ()

A= Adecuado ()

PA- Poco adecuado ()

NA= No adecuado ()

Lima, 2019	10218193		923548854
Lugar y fecha	N° DNI	Firma de experto	N° Celular



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Datos informativos

Nombres y apellidos	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Tito Capcha Carrillo	Docente estadista	Enseñanza por aprendizajes	Flor de María Peves Seguil

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado encuesta enseñanza por aprendizajes, cuyo propósito Identificar la relación entre la cultura empresarial y la enseñanza por aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima -2020, a los efectos de su aplicación a 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima.

Criterios de evaluación	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems		X			
Amplitud de contenido al evaluar		X			
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

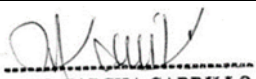
Apreciación total:

MA-Muy adecuado (X)

BA-Bastante adecuado ()

A= Adecuado ()

PA- Poco adecuado ()

Lima, 2019	08850704	 TITO CAPCHA CARRILLO	960661708
Lugar y fecha	N° DNI	Firma de experto	N° Celular

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre la cultura empresarial y los aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020?	Identificar la relación entre la cultura empresarial y los aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima -2020	Existe una relación positiva fuerte entre la cultura empresarial y los aprendizajes significativos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.	Cultura empresarial	Identidad Calidad Reconocimiento	Costumbres Visión y misión Símbolos Normas Ambiente organizacional Lenguaje Económicos No económicos	Enfoque: Cuantitativo Diseño: descriptivos correlacional Corte: transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable	Dimensiones	Indicadores	Población: Muestra: Técnica: Instrumento:
¿Qué relación existe entre la identidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020? ¿Qué relación existe entre la calidad	Determinar la relación entre la identidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020. Identificar la relación entre la calidad	Hipótesis específica 1: Existe relación positiva fuerte entre identidad empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020. Hipótesis específica 2: Existe relación positiva fuerte entre la calidad empresarial y el	Aprendizajes significativos	Aprendizaje representacional. Aprendizaje de conceptos. Aprendizaje proposicional.	Asignar Identificar Referenciar Asociar Significar Relacionar con otras ideas Afirmación Construcción Ciencia	40 docentes 40 docentes Encuesta

empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020? ¿Qué relación existe entre el reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020?	empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020. Determinar la relación entre el reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020	aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020. Hipótesis específica 3: Existe relación positiva fuerte entre el reconocimiento empresarial y el aprendizaje significativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa Rosa” Lima - 2020.				Cuestionario Procesamiento de datos: Excel- SPSS 25
---	--	---	--	--	--	--