

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO DE LURICOCHA – HUANTA, 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. Erlinda Cori Molina

ASESOR:

Dr. Juan Pariona Cahuana

AYACUCHO-PERÚ

2022

A mi familia por su comprensión
y apoyo incondicional en la concreción
de esta meta.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por ser escenario apropiado para formar y perfeccionar las competencias del maestro que viven en la región de Ayacucho.

A cada uno de los doctores y maestros de la Unidad de Posgrado, especialmente, aquellos que pertenecen a la Facultad de Ciencias de la Educación.

A mi asesor, Dr. Pariona Cahuana, Juan, por sus orientaciones en la construcción de este trabajo investigativo.

A cada docente de los diferentes centros educativos del distrito de Luricocha ya que permitieron la concreción de este trabajo investigativo.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	10
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	11

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	32

III. METODOLOGÍA

3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	34
3.2. VARIABLES	34
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	35
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	37
3.5. MÉTODO	37
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	38
3.9. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	41
3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.....	43
3.11 ASPECTOS ÉTICOS	43

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	44
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	46
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	49
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXOS.....	60

RESUMEN

La presente investigación de tipo descriptiva se desarrolló desde un diseño descriptivo correlacional. Durante el proceso de la recopilación de datos se hizo uso del cuestionario, para la variable cultura organizacional y la ficha de observación para la variable desempeño docente, instrumentos que permitieron establecer la relación entre las variables estudiadas, habiendo recopilada la información de una muestra constituida por 34 docentes que forman parte de instituciones educativas del distrito de Luricocha - Huanta. Asimismo, el estadígrafo utilizado en la presente investigación fue Tau b de Kendall, que muestra un grado de significancia del 5% (0,05). Los resultados hallados permiten describir la conclusión que existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019. Resultado cotejado con el valor igual a 0,691 que señala la presencia de una buena y directa relación y un $p=0,000<0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

PALABRAS CLAVE: Gestión pedagógica / desempeño docente

ABSTRACT

The present descriptive research was developed from a descriptive correlational design. During the data collection process, the questionnaire on organizational culture and the teacher performance observation sheet were used, instruments that allowed establishing the relationship between the variables studied, having collected the information from a sample consisting of 34 teachers from the institutions of the district of Luricocha - Huanta. Likewise, the statistician used in the present investigation was Kendall's Tau b, with a degree of significance of 5% (0.05). The results obtained allow us to conclude that there is a significant relationship between organizational culture and teaching performance in the educational institutions of the district of Luricocha - Huanta 2019. Proven result with a value equal to 0.691 that indicates the presence of a good and direct relationship and a $p = 0.000 < 0.05$ result that allows to reject the H_0 and accept the H_a .

KEY WORDS: Pedagogical management / teacher performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación cuyo título es *Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha - Huanta, 2019*, se convierte en un trabajo de vital importancia ya que permite tener una aproximación real de las variables de estudio y según los resultados obtenidos se implemente acciones de mejora para así brindar una educación de calidad en el mencionado distrito motivo de estudio.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se tiene como referente a Furnham, (2008) quien indica que la cultura en la organización viene a ser la singularidad interna que perdura en un periodo específico. Esta es percibida por cada uno de los integrantes de la entidad porque incide en su conducta, al mismo tiempo se ve reflejado en principios éticos porque va caracterizar a la institución y ser diferente ante el resto.

Asimismo, en relación a la variable desempeño docente se tiene como referente teórico a Montenegro (2003) quien afirma sobre este punto como la acción conjunta de llevar a cabo una serie de actividades educativas propias de su formación; es decir, ciñe su labor a la formación del niño y joven con valores y principios.

Por otro lado, el informe final que se presenta está dividido en capítulos. La determinación de los problemas, las descripciones sobre el tópico abordado, la formulación de objetivos y justificaciones se presentan en el capítulo uno como puntos elementales que contribuyen a presentar la problemática con el diagnóstico correspondiente.

De igual forma, el segundo capítulo, se encuentra un marco teórico que describe los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales, comprendidos como el sustento teórico que orienta la investigación.

El tercer capítulo, define el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y define, las técnicas, instrumentos y los aspectos éticos. Elementos muy importantes debido a que en ella se precisa el camino a seguir en el proceso de investigación.

Por último, en el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación, para ello se ha considerado tres aspectos importantes: la primera, tiene que ver con la presentación de los resultados a nivel descriptivo; la segunda, presenta los resultados a nivel inferencial en el que se pone en conocimiento la prueba de hipótesis, la última parte detalla la discusión de resultados.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La investigación sobre la cultura organizacional en las instituciones educativas es de gran importancia, de manera particular en aquellas instituciones que se encaminan por la senda de la competitividad, toda vez que estas instituciones son consideradas como una organización formal, abierta y compleja. En esa medida, las instituciones educativas no están exentas de lo que sucede en la sociedad, sino por el contrario, reflejan lo que sucede dentro de ellas, por lo que surge la necesidad de conocer la situación actual de la cultura organizacional y el desempeño docente e identificar los diversos factores que lo provocan.

Como punto de partida es importante precisar qué se entiende por cultura organizacional, al respecto Ritter, (1999) sostiene, al respecto, bajo los términos de valor, necesidad, creencias, política y acuerdos que se aceptan y lo practican los trabajadores al interior de una determinada entidad. En otras palabras, la cultura organizacional, es la personalidad de una institución, de ahí que se va a sostener que de acuerdo a la forma cómo los docentes conciben la cultura organizacional, es en esa medida que será su nivel de desempeño docente, así como influirá en la buena marcha o no de la institución, en el fracaso o no de las políticas institucionales establecidas.

Por otro lado, es importante expresar la relación que existiese entre cultura organizacional y desempeño docente, puesto que, si se desea contar con maestros de un buen nivel de desempeño docente, es imprescindible contar un buen nivel de cultura organizacional a nivel institucional, situación que implica la presencia de un buen nivel de actitud colaborativa, identificación institucional y actitud crítica de sus miembros. Sin embargo, es muy preocupante que en muchas de las instituciones educativas del contexto nacional y regional no cuenten con una buena cultura organizacional.

En este contexto, las instituciones educativas del distrito de Luricocha no se encuentra al margen de esta situación, en ellas se puede observar directores con actitudes permisivas o autoritarias, una relación resquebrajada entre la plana directiva y docentes, así como con padres de familia; asimismo, es preocupante observar el incumplimiento de las normas establecidas, el desconocimiento del papel que desempeña el equipo directivo y demás patrones de comportamiento que minan la unidad institucional y que influye de manera directa en el nivel de desempeño docente de sus integrantes.

Con el desarrollo del presente trabajo de investigación se busca determinar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño docente, toda vez que desde un punto de vista teórico se ha demostrado la relación significativa entre las variables; empero lo que se pretende con la investigación es conocer esta relación en las instituciones educativas del distrito de Luricocha, para que, si el caso lo requiera, se pueda tomar medidas correctiva con base a los resultados obtenidos.

1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?

1.3. Problemas Específicos:

- ¿Qué relación existe entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?
- ¿Qué relación hay entre la Comunicación y equidad organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?
- ¿Qué relación existe entre Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?

- ¿Qué relación existe entre Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?

1.4. Formulación de objetivos

Objetivo general

- Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.
- Determinar la relación que existe entre la Comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.
- Determinar la relación que existe entre Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.
- Determinar la relación que existe entre Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019

1.5. Justificación

Se llega a establecer tres puntos muy importantes sobre este estudio ya que a continuación se considera la parte teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica. La investigación que se planifica desarrollar posibilitará a los maestros conocer los sustentos teóricos de las variables cultura organizacional y desempeño docente, de tal manera que sus

acciones se encuentren sustentadas en teorías actualizadas; consecuentemente, los maestros estarán en posibilidades de hacer frente y generar cambios significativos a las serias limitaciones que se vienen presentando en el manejo de la cultura organizacional y el desempeño docente.

Justificación práctica. La investigación que se pretende desarrollar busca resolver dos problemas fundamentales en la marcha institucional: cultura organizacional y desempeño docente. En el primer caso, es un problema que requiere ser comprendido y enfrentado de manera correcta, cuya solución repercutirá en el segundo caso, vale decir en el desempeño docente, que indudablemente contribuirá en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Luricocha, puesto que un buen nivel de cultura organizacional tiene como correlato un buen nivel de desempeño docente.

Justificación metodológica. El desarrollo de la investigación permitirá validar instrumentos que midan las variables, cultura organizacional y desempeño docente en contextos andinos. Del mismo modo, los resultados obtenidos como consecuencia de la investigación realizada contribuyen al conocimiento científico, que en perspectiva se convertirá en un referente para futuras investigaciones en temas de esta naturaleza.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el presente trabajo de investigación los antecedentes están estructurados de acuerdo al contexto: internacional, nacional y regional.

A nivel internacional

Moreno, (2020) desarrollo la tesis “la cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador”. Investigada en la Universidad Nacional de la Plata, Argentina. En la que se obtuvo la información mediante un cuestionario y la entrevista en profundidad en un tipo de investigación mixto, correlacional y analítico, realizada en una muestra de 304 docentes. La conclusión a la que arribó es que la mayoría de docentes consideran la presencia de una buena cultura organizacional y un buen desempeño por lo existe un nivel de correlación positiva muy cercana 1.

Gonzáles (2016) en su tesis “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas en el Municipio de Pereira, de la Universidad Nacional de Colombia” el objeto de estudio fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas investigadas en el municipio de Pereira. La metodología utilizada fue descriptiva y correlacional. La muestra fue tomada en 25 instituciones educativas. La conclusión fue que existe entre la cultura organizacional un impacto positivo y significativo con el desempeño docente de las instituciones educativas estudiadas.

Celi, (2015) presentó la tesis “Estudio de la cultura organizacional y su influencia, en el desempeño laboral de docentes de la PUCE SD., 2014”. Investigada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Investigación aplicada a 79 docentes y se obtuvo información mediante un cuestionario de encuesta, en una investigación de tipo no experimental. En el que concluye que: existe un buen nivel de desempeño laboral docente y una buena cultura organizacional.

A nivel nacional

Segovia, (2014) en su trabajo titulado: “La cultura organización y su relación con la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Canto Rey- San Juan de Lurigancho”. Trabajo realizado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Investigación descriptiva, diseño correlacional. La recopilación de datos se realizó con un cuestionario a 81 docentes como muestra, concluyendo lo siguiente:

La relación es significativa y directa puesto que ambas se necesitan para el logro de objetivos institucionales; es decir, al implementar acciones de mejora en la variable uno se tendrá, de igual manera, un progreso significativo en la variable dos en las instituciones educativas que forman parte de esta investigación.

Cruz, (2018) en su tesis “La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña.” Realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Investigación de tipo descriptiva, diseño correlacional. La recopilación de datos fue realizada con un cuestionario a 33 docentes de secundaria del año escolar del turno de la mañana, como muestra. En ella se concluye: La inexistencia de una relación entre la dimensión (ambiente favorable) de la primera variable con la variable dos (dimensión didáctica) en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña – 2014. El valor obtenido viene a ser -0.20, y el cual es superior a 0.05, del cual se afirma la inexistencia de una relación significativa.

Sánchez, (2016) en su trabajo titulado: “Cultura organizacional y expectativa laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado”. Realizada en la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. La investigación desarrollada fue tipo descriptivo, además del diseño correlacional. La recopilación de datos fue realizada con un cuestionario a una muestra de 50 docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército. Concluyó que: la variable uno y la variable

dos se relacionan directa y significativamente en los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército–Escuela de Postgrado.

Romero, (2019) en su investigación Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla – Callao- 2019. Realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional, la recolección de datos se efectuó con la técnica de la observación de las variables objeto de estudio considerando toda una muestra de 35 docentes de una institución educativa. Concluyó que existe una relación positiva moderada entre cultura organizacional y desempeño de los docentes. Esto quiere decir, a mayor cultura organizacional, mayor es el desempeño de los docentes.

A nivel regional

Espinoza, (2014) en su trabajo titulado: “Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú”. Realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Investigación de tipo sustantiva descriptivo con un diseño causal comparativo. La recopilación de datos se realizó a través de un cuestionario a una muestra de 49 profesiones concluyendo que:

Dentro del territorio peruano, exactamente, en las profesiones referidas a las ingenierías, se llega a sostener que la calidad se encuentra enlazada con los procesos de planificar, ejecutar y las relaciones exteriores. Este último, se califica también como la capacidad de organizar y lograr alianzas. Esta situación se debe a que los conocimientos de los profesores obtienen un porcentaje del 22%; es decir, un desenvolvimiento alto y muy alto a diferencia de la calidad educativa que llega a ser calificada de alta y muy alta en un 4%. Evidencia que conlleva a la afirmación de que el capital humano desconoce los distintos procedimientos apropiados para lograr los capitales organizacionales y de relación que demanda la organización con la finalidad de brindar una alta calidad educativa.

Américo, (2014) en su trabajo titulado: “Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Con Jornada Escolar Completa - UGEL Tarma”: Realizada en la Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Huancayo.

Investigación de tipo descriptivo con un diseño descriptivo comparativo. Para la recopilación de datos tuvo una muestra de 139 docentes y lo realizó mediante un cuestionario.

Investigación que corrobora la hipótesis de investigación porque, desde el punto de vista cualitativo, se observa una diferencia en el desempeño del profesor, exactamente, en los grados académicos y acciones adicionales que suman a la práctica del docente. Por otro lado, desde el punto cuantitativo, las diferencias son observables en el promedio del desempeño docente; es decir, es el tiempo de trabajo, el cual favorece a aquellos que tienen diez a veinte años en el ejercicio docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Cultura organizacional

La definición conceptual de la cultura Organizacional, es asumida con lo planteado por Pintado, (2011) quien afirma que:

La cultura organizacional es el ambiente integral o atmosfera originada según Pintado por la percepción directa o indirecta que tiene las personas, que trabajan en una organización, respecto del conjunto de propiedades del medio laboral que son interpretados y analizados para construir la percepción de la cultura laboral traducidos en determinados comportamientos que tiene consecuencias sobre la organización, la cultura organizacional presenta comunicación y valores de la organización, el ambiente estructural, ambiente social, ambiente personal y el comportamiento organizacional. (p.310)

En forma similar, Ritter, (1999) sostiene, al respecto, bajo los términos de valor, necesidad, creencias, política y acuerdos que se aceptan y lo practican los trabajadores al interior de una determinada entidad.

En esa misma línea, Pintado (2011) manifiesta sobre la cultura de la organización como una percepción del empleado que está sujeta a su emoción, sentimiento y actitud a partir de la labor que cumple.

Entonces esta viene a ser aquella que une diversos patrones como los ideales, perspectivas, opiniones, principios éticos, cualidades y comportamientos que se comparten entre los distintos miembros de una determinada organización y para ello, el transcurso del año es indispensable.

En la misma línea de pensamiento, Furnham, (2008) quien indica que la cultura en la organización viene a ser la singularidad interna que perdura en un periodo específico. Esta es percibida por cada uno de los integrantes de la entidad porque incide en su conducta, al mismo tiempo se ve reflejado en principios éticos porque va caracterizar a la institución y ser diferente ante el resto.

En ese sentido, se asume que la cultura Organizacional se construye a partir de suposiciones esenciales que pueden ser creadas, implementadas o formuladas por un conjunto de individuos al enfrentarse a situaciones adversas de acomodación a nivel interno y externo. Estas llegan a ser consideradas como tal por el impacto que ocasionan y calificadas de apropiadas para los nuevos integrantes porque es la cualidad correcta de observar, cavilar y atender las dificultades.

Para Dessler (1998) está sujeta a las opiniones que llega a tener el trabajador sobre su ambiente de trabajo; se destaca las percepciones ya que son éstas que determinan la tranquilidad de cualquier empleado. Vale decir, responde al hecho de satisfacer sus demandas o carenciales de corte social porque asume la idea de cumplir su función con normalidad.

Este planteamiento conlleva a tener, en claro, que la cultura organizacional se constituye de materiales relativos; es decir, no poseen una característica estable y su progreso se relaciona con el transcurrir de los años, enfatizando los principios de sus colaboradores, con los cuales cada uno se identifica. A esta se suman los distintos ideales que se establecen para conservar el ambiente de la organización. Si bien este último se caracteriza por ser un espacio social que se regula por mecanismos normativos para el cumplimiento de objetivos, a su vez, debe cumplir con dos aspectos esenciales: las normas para la conducta humana y el comportamiento personal que se manifiesta por medio de los modos de actuación (actitud).

Por su parte, Chiavenato (2007) la describe como aquella que reúne las percepciones de los trabajadores sobre la institución donde laboran y las califican en función a los estándares de calidad ya que estas, de alguna manera, tienen repercusión en la conducta de toda persona.

En este sentido, el éxito de una institución está muy relacionado a la forma de cómo perciben los maestros y directivos el tema de la cultura organizacional. Al respecto, la ciencia encargada de estudiar dicho estado de las personas viene a ser la psicología organizacional al interior de las instituciones donde participan los actores educativos.

Asimismo, Álvarez (2007) desde una posición mucho más integral sostiene que:

La cultura organizacional no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez éste se ve afectado por lo que sucede dentro de éste. Por este motivo se plantea que la cultura organizacional es una de desarrollo a largo plazo. Los directivos de las instituciones educativas deben percatarse de que el medio, forma parte del activo de la institución y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrás logros a corto plazo. (p. 164)

Finalmente, podemos concluir este punto precisando que la cultura organizacional se vincula directamente con las distintas formas de organizar una institución o entidad. En ese sentido, esta desempeña su rol en los comportamientos, ideales y principios sociales que deben asumir los trabajadores de una organización. Por ello, esta se guía por los roles de los integrantes de una entidad. Los mismos que llegan a establecer sus propios ideales del lugar donde laboran y desembocando en los credos, invenciones, comportamientos y principios éticos que constituyen el ambiente de dicho organismo.

Tipos de cultura organizacional

Los tipos de cultura organizacional Gómez (2001: 471) los clasifica de la siguiente manera:

Cultura predominante: es aquella que expresa los valores centrales que comparte la mayoría de los miembros de la organización. Cuando se habla de cultura organizacional se habla de cultura predominante.

Subcultura: es la cultura que refleja problemas, situaciones y experiencias que comparten sus miembros (p.471)

Importancia de la cultura organizacional

Desde la posición de Soto (2010), se ha llegado a identificar su relevancia ya que se convierte, la cultura, en la esencia de las organizaciones y además, de determinar el trabajo de cada uno de los colaboradores. Responde a una necesidad porque está condicionada con cada recurso o medio que se halla en el contexto social, siendo elemento irremplazable para tener una participación a nivel de la comunidad.

Se considera relevante por los puntos que a continuación se describen:

Orientar a la identificación de la institución

Se diferencia de las demás

Formar emociones de identificación en sus trabajadores

Promover las responsabilidades de los personales

Afianzar e intensificar las relaciones sociales a nivel interno

Conducir y controlar las distintas acciones y comportamientos de cada personal como también de la institución

Las acciones implementadas al ser calificadas como pertinentes y apropiadas en el progreso de la institución, se establecen acuerdos con la finalidad de fortalecer dichas actividades.

Principios de la variable cultura organizacional

Al respecto, Calla (2008), establece que la cultura organizacional posee principios fundamentales que se deben tener en consideración.

La autonomía individual. Esto es entendido de esta manera debido a que las personas se desenvuelven de manera individual, aun perteneciendo a una institución.

La estructura organizacional, este es un principio muy importante debido a que de la manera cómo la conduzcan podrá restringir o no la interrelación entre sus integrantes. Es así que una estructura muy rígida, autoritaria, burocrática o verticalista será muy restrictiva.

El sentimiento de identidad. Este principio tiene por finalidad fortalecer la consecuencia con la institución y la encamina al desarrollo.

El trabajo en equipo. En una institución se debe velar por la primacía del trabajo en equipo en lugar de priorizar las labores individuales. Sin embargo, se debe diferenciar el trabajo en grupo de la labor en equipo, puesto que este último genera resultados mucho más importantes que el de grupo e individual.

Tolerancia al conflicto. Este tema es muy delicado en una institución, depende cómo se la conciba el tema del manejo de las contradicciones. Se debe tener presente que un conflicto muy bien conducido genera resultados positivos a la institución.

La tolerancia. Se debe tener un manejo acertado de la tolerancia, y no es correcto evadir este problema tratando de no hacer frente, es correcto aceptar los riesgos que esta situación pueda traer consigo.

El apoyo de la parte directiva o jerárquica es determinante, en las instituciones se debe desterrar actitudes individualistas y buscar que prime la solidaridad. (p. 22-23)

Según las percepciones de cada integrante de una entidad, las cuales pueden ser favorables o desfavorables, permiten calificar la cultura de la organización como fuerte y sana, de no ser así se otorga el calificativo de débil o patológico.

Elementos de la cultura Organizacional

La mayoría de los investigadores relacionados con este tema mencionan que ciertos elementos que se identifican en las instituciones educativas y se describen en las líneas siguientes:

Las acciones personales de los directores como también de los profesores se visualizan en las cualidades, percepciones, personalidades, virtudes, aprendizajes y ansiedad que pueden tener al interior de una institución.

La presencia de sectores al interior de las organizaciones, se identifica sus funciones, sus procedimientos, la funcionalidad, las reglamentaciones y sus roles.

Los estímulos, carencias, esfuerzos y refuerzos.

Dirección, autoridad, capacidades, dominio, cualidad. Los vínculos con el micro y macro dimensión

Las formas de organizarse, evaluar, formas de pago, maneras de comunicarse y los mecanismos para asumir una decisión.

Características de Cultura Organizacional

La Cultura Organizacional resalta importantes y diversas características, al respecto, Robbins (1987) propone siete características que deben ser consideradas dentro de cualquier empresa, que al ser combinadas revelan la esencia de la cultura de la entidad:

1. Autonomía Individual: Esta se refiere al compromiso, autonomía y ocasión que poseen las personas al momento de desenvolverse al interior de la entidad.
2. Estructura: Se orienta a las reglamentaciones y dispositivos normativos como también el número de supervisiones que se debe realizar con la finalidad de hacer cumplir las funciones de los colaboradores.
3. Apoyo: Son las asistencias y cordialidades que demuestran los directivos a sus colaboradores o trabajadores.
4. Identidad: Viene a ser la identificación de los trabajadores con la totalidad de la institución y no tan solo con su trabajo o área de labores.

5. Desempeño-premio: Esta característica se refiere a los incentivos al interior de las entidades y las cuales pueden ser incrementos en los sueldos, homenajes y los cuales dependen del cumplimiento de funciones.
6. Tolerancia al conflicto: Son las discrepancias que se evidencian entre los integrantes de una institución o los diferentes sectores y por ello, se debe promover la práctica de la honestidad y franqueza con la finalidad de comprender los desacuerdos.
7. Tolerancia al riesgo: Son los mecanismos empleados por el director con el fin de incitar a sus trabajadores a ser creativos e innovadores; es decir, deben asumir nuevos retos.

Funciones de la cultura organizacional

Tomando los planteamientos de Ritter (2008), se mencionan cuatro funciones de se desprende de la cultura organizacional y vienen a ser:

a. La identificación

Esta función se presenta al responder la interrogante de ¿quiénes somos? Se menciona también que esta viene a ser el sello de personal que caracteriza a una institución. Se llega a comparar con la personalidad que identifica a cada individuo y lo mismo sucede con las empresas. En fin, la identificación se orienta a cumplir dos fines. El primero referido a los reconocimientos que llega a tener por personas externas y el segundo, en función a los integrantes de la organización para potenciar las autoconciencias.

b. La integración

La integración se da o cobra existencia cuando se asumen acuerdos de manera consensuada. En ese sentido, las culturas buscan tener una comprensión homogénea que permita una correcta participación en las organizaciones. Se puede decir que se representa por medio de las interrogantes de ¿qué nos une?, ¿cómo comprender mutuamente?

c. La coordinación

Las interrogantes que se desprenden de esta función viene a ser el ¿qué y cómo debo hacerlo? Por medio de esta se regula los procesos propios del uso de los documentos normativos y principios éticos. El cumplimiento de esta función orienta a los trabajadores a tener una independencia en sus actividades y acuerdos, de la misma manera regulan las conductas hacia los principios axiológicos, metas o fines de la institución. En fin, la cultura organizacional, gracias a esta función, evita las grandes presiones que realizan los directivos.

d. Motivación

Esta última función se refiere al significado que se otorga a las labores que se realiza al interior de una institución, bajo el lema de “simplemente hazlo”; es decir, busca motivar a cada integrante en su trabajo y reconocerlo también en los ambientes exteriores.

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Marcone y Martín (2003, citado en Morocho, 2012), determinan dimensiones fundamentales para variable cultura organizacional con la finalidad de posibilitar la medición de esta variable en estudio, de tal manera de acuerdo al sustento teórico se establece como dimensiones los siguientes elementos:

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito: son las distintas formas de ver, por parte de los trabajadores, las acciones que realiza la organización desde una perspectiva personal e institucional. Este esfuerzo es un factor de éxito en la medida en que genera satisfacción no solo a los docentes, sino a los demás miembros de la comunidad educativa y a la institución en si.

Comunicación y equidad organizacional: es la forma como la comunicación interna y externa se presenta a nivel institucional, en función a lograr un sistema justo y equitativo que permita la integración de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Asimismo, emplear la comunicación para generar la evolución histórica de la institución a fin de preservar la sostenibilidad del servicio educativo trascendiendo en el tiempo (p.71).

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas: es la forma como se percibe dentro de la cultura la conducción de los directivos la vida escolar institucional, la toma de decisiones al respecto y las relaciones interpersonales con los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Liderazgo en la gestión directiva: es la forma como los directivos cumplen con la función de gestión de liderazgo en la institución educativa, implicando la toma y ejecución de decisiones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales. (p.19)

Como podemos observar, las distintas dimensiones que comprende la cultura organizacional y se describieron en los párrafos anteriores conlleva a calificarlos como los elementos fundamentales que permitirán medir esta variable, constituyéndose en la validez de contenido de los instrumentos que se elaborarán para la recolección de datos.

2.2.2. Desempeño Docente

Para comprender estos términos, se debe partir de la noción que los profesores son agentes transformadores, profesionales con capacidad de lograr cambios y no simplemente, como un actor que cumple en transmitir saberes referidos a una asignatura o que posean los instrumentos necesarios para adaptarse a las medidas sugeridas e impuestas por el estado. En ese sentido, los docentes deben saber los contenidos de su labor al enseñar e identificar la utilidad de los aprendizajes para sus educandos. Ello conlleva a que el profesor debe adecuar sus mecanismos de comunicación con la finalidad de lograr los diálogos con sus discentes y ello permite desarrollar las competencias comunicativas apropiadamente. Por tanto, los profesores deben de manifestar a sus estudiantes todos sus conocimientos de acuerdo a las expectativas que tengan de ellos y para ello, debe establecer las normas que permitan garantizar lazos apropiados con los alumnos y en función a ellas regular las participaciones desde ambas posturas.

Al respecto, Montenegro (2003) quien afirma sobre este punto como la acción conjunta de llevar a cabo una serie de actividades educativas propias de su formación; es decir, ciñe su labor a la formación del niño y joven con valores y principios. A esto, Valdés (2009) manifiesta como las acciones o tareas realizadas por una persona ya que está condicionada a cumplir una determinada función, el cual se valora según su implementación y orientaciones que la dirigen.

Siguiendo este planteamiento se puede definir el desempeño docente como el desarrollo de las actividades que se orientan a lograr o desarrollar la cognición, las emociones y destrezas o habilidades en el ambiente educativo; es decir, docente que posee competencias y las cuales engloban los saberes, la habilidad y capacidades para el ejercicio de su labor como tal. Esto implica que es capaz de solucionar las dificultades halladas en la profesión de manera independiente y creativa, además de tener las herramientas necesarias para intervenir en la institución como también organizarla.

Por su parte, Robaliño (2007) indica sobre este tema como aquel procedimiento de movilizar las destrezas propias de la profesión a nivel individual como social con la finalidad de lograr un desarrollo significativo en los educandos. También participa en la gestión escolar, promoviendo la participación democrática en los ambientes institucionales. Otra de sus roles viene a ser la intervención en los diseños, implementaciones y evaluaciones de las políticas educativas tanto locales como nacionales con el objetivo de desarrollar aprendizajes, competencias y destrezas en los alumnos que les sirva a lo largo de su existencia.

Bajo los mismos lineamientos anteriores, Montenegro (2003) indica que son trabajos que debe realizar el profesor con el fin de formar al niño y joven apropiadamente. Al asumir estos planteamientos se ve al profesor como aquella persona que dedica su tiempo estrictamente a educar, dicta un área a diferencia de aquel que es catalogado como de calidad y quien inicia su labor a partir de una planificación contextualizada; es decir, parte de los

saberes de la comunidad, adecúa el currículo para lograr los estándares en los estudiantes, potencializando cada logro. En definitiva, brinda una educación para los retos de la vida y deja de lado el simple cumplimiento de objetivos.

Por ello, se dice que esta profesión implica una serie de actividades dirigidas a enseñar ya que el docente es el agente que debe promover las situaciones de aprendizaje y para ello debe preparar los ambientes que pueden ser las aulas, los auditorios o cubículos. Entonces, los profesores que llegan a respetar las opiniones de los demás como también su postura ideológica es catalogado como bueno, pero este defenderá sus ideales infalible y éticamente. Se puede decir que promueve la duda desde la óptica de Descartes entre sus estudiantes con la finalidad de guiarlos hacia una nueva respuesta y un saber. Igualmente, es un agente que motiva y brinda confianza para que la labor del docente esté orientado a la proximidad y diálogos entre los discentes y docentes.

Siguiendo la teoría de Hernández (1999), sobre los términos de desempeño docente se refiere a la

Construcción, de forma sintetizada, de los roles o labores que identifican la labor de un profesor que cumple con las exigencias. Vale decir, son una serie de acciones que realiza el profesor cumpliendo como tal su rol o papel de educador. El cual inicia desde las programaciones y preparaciones de las sesiones de clase. Además, de coordinar con sus compañeros de trabajo y con la representante legal de la institución sobre el programa curricular y las gestiones institucionales. Iniciando, a partir, del desarrollo de las clases, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica. (p. 120)

Cualidades que debe tener un docente

Desde la óptica de Guzmán (2006), se consideran las siguientes cualidades de los profesores como ser capaces de adaptarse, intuir, tener emociones equilibradas, compromiso con su trabajo, habilidades para conducir, afecto por sus semejantes, franqueza, comprender, buscar la justicia, aptitud y simpatía. Los cuales se detallan en los siguientes párrafos.

a. Capacidad de adaptación

Ponerse en contacto con el alumno y con el medio, con la finalidad de buscar el mejoramiento mutuo.

b. Equilibrio emotivo

Esta cualidad es de suma importancia debido a que el adolescente presenta dificultades emotivas por lo que el profesor debe tener un comportamiento equilibrado, de manera que inspire confianza en sus estudiantes.

c. Capacidad intuitiva

La intuición puede llevar al profesor a aprehender estados de ánimo del estudiante en particular, o de la clase, sobre la base de indicios mínimos, consiguiendo, así, evitar o controlar situaciones que podrían evolucionar desagradablemente.

d. Capacidad de conducción

El docente debe ejercer un liderazgo ante los adolescentes para poder guiarles en su recorrido. Resulta obvio que no cualquier tipo de conducción conviene a la escuela media. La que más conviene es la conducción democrática, ya que aclara, anima y estimula al adolescente a andar y pensar por sí mismo.

e. Amor al prójimo

Esta es una cualidad relevante en la vocación del docente ya que debe ser útil y ayudar directamente al estudiante. El docente debe sentir esa simpatía por el adolescente, lo que le permitirá comprender las razones de su comportamiento y mostrar disposición a ayudarlo.

f. Sinceridad

Toda acción para educar tiene que ser auténtica. La marca de la autenticidad, en este caso, es la sinceridad. El adolescente tiene como un sexto sentido para captar la sinceridad de aquellos que trabajan con él.

g. Espíritu de justicia

El profesor o el docente deben ser justo no sólo por el propio espíritu de justicia, sino también para poder captar mejor la confianza y la simpatía de sus estudiantes. La justicia debe ser encarada bajo dos aspectos: a) justicia en el sentido de establecer normas iguales para todos y eliminar los privilegios, b) Justicia en el sentido de ponderar las circunstancias personales que fundamentan el comportamiento del adolescente, de tal manera que los problemas de cada uno puedan ser comprendidos.

h. Empatía

La empatía es la capacidad de una persona para colocarse en la situación de otra y vivir esa situación. Debe observarse que algunos docentes brindan mejores condiciones para la empatía de los niños, otros de los adolescentes y jóvenes y otros aún de los adultos. (p.16).

Dimensiones de la variable desempeño docente.

Las dimensiones para la investigación de esta variable sobre desempeño docente, se asume los planteamientos establecidos por el Ministerio de Educación, los cuales se detallan a continuación:

1. Uso pedagógico del tiempo

Esta dimensión de acuerdo al Ministerio de Educación (MIEDU, 2017) se orienta a estimar las capacidades de los docentes en cuanto a un correcto dominio de los tiempos en las actividades de aprendizaje ya que estas deben presentar una mayor atención

porque promueve la intervención de los estudiantes. Por ello, se califica la singularidad de cada maestro cuando realiza la transición de actividades, atiende cualquier interrupción e interviene de forma positiva en una acción accesoria.

2. Uso de herramientas pedagógicas

Esta dimensión, de acuerdo al MINEDU (2015) precisa que la parte directiva de las instituciones educativas cumplen una labor fundamental de implementar acciones de mejora desde una mirada crítica y reflexiva; es decir, su rol es supervisar y orientar al empleo de materiales educativos, coger una estrategia de aprendizaje según la necesidad, particularidad y ambiente de los usuarios. En ese sentido, es pertinente diseñar un círculo de interaprendizaje como una alternativa para seguir formándose, emplear los kits para valorar, hacer uso exclusivo de la herramienta o material dotado por el ministerio, ingresar a los cursos de Perú Educa, cargar las informaciones en el SIAGIE y demás.

3. Uso de materiales

De acuerdo al MINEDU (2015), los integrantes de la parte directiva guían las acciones de los docentes y demás personales para que hagan uso adecuado del texto escolar, cuadernos, materiales que se distribuyen gratuitamente en beneficio de los educandos.

4. Gestión del clima escolar

Esta dimensión valora y registra la intervención de los docentes en cuanto a generar un espacio armonioso donde prime el respeto tanto del discente y docente. Se suma a esta las estimaciones que realizará el maestro en cuanto a los ideales del estudiante, tener un buen vínculo para cumplir las tareas. A esto se suma la empatía, cuya finalidad es orientar en un momento difícil de la persona; siendo los casos más comunes la física y afectiva; resumiéndose en un escenario alegre y confiable (MINEDU, 2017)

Factores claves en el desempeño docente

Por otro lado, Rivas (2010) describe en qué consisten estos factores:

a) A la práctica del profesor se asocia el factor de la formación como profesional, la situación de la salud, las motivaciones y los compromisos que asume al laborar.

- La preparación de los profesionales consiste en dotar de saber necesarios que le permita ejercer su rol en las instituciones con mucha amplitud, sin incertidumbres. Iniciando en las planificaciones previas, las ejecuciones organizadas y las evaluaciones constantes. Es por ello, que se asume que una formación de calidad brinda mayores oportunidades de desenvolvimiento; es decir, un desempeño eficiente.

- Es indispensable también que este profesional tenga las atenciones necesarias referidas a su salud (física y mental) para que desarrolle cada función con pertinencia. Para lograr este desarrollo, se considera indispensable generar una condición de vida saludable, satisfacer sus demandas de primer orden y también brindar una atención emocional; todo ello con el fin de brindarle una salud y bienestar universal.

- La situación puede presentarse de manera adversa cuando no reciben las respectivas motivaciones a pesar que gocen de una buena formación y se dé una atención de calidad en salud, porque las gestiones que realice en la institución no tendrán mucha relevancia.

- Comprometerse con su labor es estar, ciertamente, motivado porque asume el rol de que la educación es esencial en el desarrollo personal como también de la sociedad. En ese sentido, la relevancia de manifestar una actitud relacionada con su labor se considera necesario. Dicha actitud se evidencia en ser puntuales, cumple sus horas de trabajo, vínculos apropiados entre compañeros de trabajo y con los mismos educandos. Finalmente, realiza una acción pedagógica de manera organizada y se dedica, se concentra en ella con mucha algarabía.

b). La situación de los educandos es similar al de los educadores porque se consideran necesarios la salud, los niveles de preparación, las motivaciones y los compromisos. Cada factor mencionado, en cierta medida, responden a las situaciones del ambiente y de la familia en donde, primeramente, se desenvuelve cada educando. Los elementos de cada factor vienen a ser los mismos que se mencionaron. No obstante, es necesario resaltar que los profesores podrían mediar positivamente en ciertos factores. Una lección de ella viene a ser los niveles con las que llegan los estudiantes a un determinado nivel de estudios, esto se encuentra muy relacionado con la labor realizada en grados precedentes. La labor del maestro es fundamental, en todo este proceso, se decir depende cuánta motivación generó, que experiencias significativas desarrolló, cuánto caló en cada estudiante la experiencia desarrollada de tal forma que ese sea el estímulo para sus futuras experiencias educativas.

c) Los factores asociados al contexto, de acuerdo a la experiencia vivida son diversas, pero las más frecuentes son el contexto socio cultural y el entorno institucional. En el caso del contexto institucional, este se subdivide en dos campos principales, la estructura y el ambiente. La estructura a su vez se subdivide en lo humano y lo físico. En este punto se debe precisar que la institución requiere de un aspecto físico implementada de buenos recursos materiales. Asimismo, es indispensable que el ambiente humano sea de la más agradable y aceptable de tal manera que las relaciones sean las más afectuosos posibles. Por otro lado, un proyecto educativo muy bien conducida y con metas claras, posibilitará a los maestros desempeñar su rol de maestro con mayor esmero y dedicación.

El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica, política y cultural. En la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción. En estas condiciones, a los docentes nos corresponde ejercer nuestra labor; no podemos esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor. Precisamente uno de los propósitos del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de estos grandes campos,

especialmente las culturales: esto es, el cambio favorable en las maneras de pensar y de actuar.

2.3. Bases conceptuales

Cultura organizacional. La cultura organizacional es la percepción directa o indirecta que tiene las personas, que trabajan en una organización, sobre las características del ambiente laboral, lo cual puede ser interpretada y analizada para construir percepciones de la cultura laboral traducidos en determinados comportamientos que tiene consecuencias sobre la organización. La cultura organizacional tiene las dimensiones del ambiente físico de la organización, el ambiente estructural ambiente social, ambiente personal y el comportamiento organizacional.

Desempeño Docente. Es la movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para promover relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los estudiantes, participar en la gestión educativa , fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para toda la vida.

Uso pedagógico del tiempo. Es la capacidad del maestro para sistematizar al máximo el uso del tiempo en la actividad académica. Es decir, es el proceso en el que el maestro maneja acertadamente el paso de una estación a otra durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

Uso de materiales. Es el acierto de los maestros al momento de hacer uso de los recursos, textos, cuadernos de trabajo, entre otros que han sido distribuidos por el Ministerio de Educación.

Gestión del clima escolar. Es la labor del docente en relación al manejo del trato respetuoso entre docentes y estudiantes. Es decir, es la valoración de

la labor del maestro respecto a la calidez y cordialidad otorgada a los estudiantes, situación que genera un ambiente seguro y afectivo.

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito. Es la valoración que se le otorga al esfuerzo desplegado por los maestros, directivo y estudiantes. Esta situación está vinculada a los éxitos que la institución pueda lograr en su labor de la generación de aprendizaje en los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.

Existe relación significativa entre la Comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019

Existe relación significativa entre Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019

Existe relación significativa entre Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019

3.2. Variables

Kerlinger (2002) afirma que una variable es una propiedad que tiene asignados valores o números. La definición de variables basadas en indicadores, responde a un marco conceptual específico, que debe corresponder a los instrumentos de recolección usados.

V1: Cultura organizacional

V2: Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Valoración
Cultura organizacional	“A menudo es definida como un conjunto complejo de valores, creencias, asunciones y símbolos que definen la manera en que una firma conduce su negocio” (Louis, 1983, p.62).	Elaboración de un cuestionario de cultura organizacional de 50 items para su aplicación, en base a las dimensiones previamente definidas.	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	La Institución Educativa cuenta con su reglamento interno. Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo. Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir. Se respetan las opiniones.	Ordinal	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
			Comunicación y equidad organizacional	Recompensa en esfuerzo académico. Desarrollo académico Recompensa a mi esfuerzo en mis deberes.	Ordinal	
			Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Capacidad para superar los conflictos. Cooperación entre miembros de la Institución. Buenas Relaciones humanas.	Ordinal	
			Liderazgo en la gestión directiva	Identidad con la institución. Compromiso con la institución educativa. Disfruta enseñar en la institución educativa.	Ordinal	
Desempeño docente	Desempeño docente “es un conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica para lograr metas de aprendizaje en los	Para el proceso de recolección de datos se utilizará el cuestionario con preguntas.	Uso pedagógico del tiempo	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular	Ordinal	1. Inicio 2. En proceso 3. Logro
			Uso de herramientas pedagógicas	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje	Ordinal	

	estudiantes” Torres (2008).		Uso de materiales	Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales	Ordinal	
			Gestión del clima escolar	Escucha y dialoga con atención con los estudiantes Demuestra relaciones horizontales, fraternas, solidarias entre los estudiantes.	Ordinal	

3.4. Tipo y nivel de investigación

La investigación desarrollada reúne las condiciones metodológicas de una investigación tipo básica, al respecto la OCDE (2015), especifica que es una investigación que analiza estructuras, relaciones, propiedades para comprobar y formular leyes, teorías e hipótesis. Asimismo, el nivel de investigación fue el correlacional. De acuerdo a Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) el nivel descriptivo tiene por objetivo establecer el grado de relación o asociación que se presenta entre dos i más variables, categorías o conceptos en una determinada muestra.

3.5. Método

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

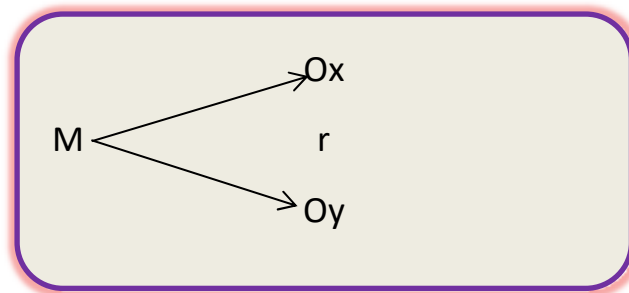
El método hipotético deductivo. Este se caracteriza por destacar la hipótesis porque será el inicio a para una nueva deducción. Inferir según los aportes científicos y las informaciones empíricas conllevan a realizar las deducciones y cada predicción está condicionada a ser verificada en la parte práctica. Dada las correspondencias de los sucesos, se llega a comprobar la autenticidad de las hipótesis de trabajo. (Rodríguez y Pérez, 2017)

Los métodos de análisis síntesis. La tarea de analizar y sintetizar se califica como una correspondencia dialéctica y este mismo viene a ser el método de analizar y sintetizar. La parte del análisis está condicionada a realizar la síntesis de cada propiedad y particularidades de toda una organización. Por otro lado, se sistematiza de acuerdo al resultado y posterior verificación. Sin duda, en las investigaciones se determina un paso singular para las etapas en la cual estemos aquí. (Rodríguez y Pérez, 2017)

3.6. Diseño de investigación

Tafur (2003), afirma que, el diseño de investigación orienta a realizar una indagación científica de la relación de variables, al mismo que deja sin

efecto la acción de reconocer y valorar la relación causal. Por ello el diseño utilizado fue el correlacional, como muestra el esquema:



Donde:

M = Muestra.

O = Representa a las observaciones.

x, y = Representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r = Representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

Población. Tamayo y Tamayo (2004), define como aquel conjunto que poseen las mismas particularidades y que se desarrollan en un espacio específico. Por tanto, para fines de este estudio se ha llegado a establecer la presencia de cuarenta maestros que laboran en los centros educativos de Luricocha, siendo el nombre del mencionado distrito.

Muestra. De acuerdo a Hernández, et al. (2010) se entiende por muestra a una porción extraída de la población con la finalidad de obtener la información para luego generalizarla en la población. En la investigación la muestra se encuentra conformada por 34 maestros de las instituciones educativas del distrito de Luricocha.

3.8. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de los datos se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos correspondientes, los cuales se describen a continuación:

3.8.1. Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, al respecto Carrasco (2013) sostiene que la encuesta es una técnica útil para la investigación social, puesto que es versátil, sencillo y garantiza la objetividad de la información que proviene de la misma.

Asimismo, se utilizó la observación, al respecto Quispe (2012) precisa “consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. Puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias” (p.94)

3.8.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó durante el desarrollo de la investigación fue el cuestionario, al respecto Carrasco (2007) sostiene que este instrumento es de gran utilidad en investigaciones sociales cuando se trabaja con una cantidad considerable de personas, debido a que cuenta con una batería de ítems previamente elaboradas y de respuesta rápida y sencilla.

Por otro lado, se utilizó la ficha de observación como instrumento para la recopilación de la información referida al desempeño docente, el mismo que se encuentra elaborado en base a las dimensiones establecidas en la operacionalización de las variables.

3.8.3. Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario para la variable cultura organizacional
Autor	Rodolfo Marcone Trigo (Universidad de Playa Ancha – Chile, 2003)
Adecuación	Ana Cecilia Morocho Cáceres (2013).

	Erlinda Cori Molina (2019)
País de origen	Universidad de Playa Ancha de Chile
Objetivo	Conocer el clima institucional en instituciones
Dimensiones	Las dimensiones están conformadas de la siguiente manera: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito. Comunicación y equidad organizacional Credibilidad de los directivos y relaciones humanas Liderazgo en la gestión directiva
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 minutos.
Juicio de expertos	Para hallar la validez se acudió a profesionales versados en la temática quienes emitieron un valor significativo que permite determinar que es altamente válido el instrumento (.89**)
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach que arrojó niveles de alta confiabilidad (.875**)
Escala de medición	La solución del presente instrumento es manual. Los valores se ubican entre 248 (Puntuación Mayor) y 62 (Puntuación Menor). A más alta valoración, mayor será la presencia del clima organizacional, percibido por los maestros. La gradiente es la siguiente: 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
Baremación	1. Deficiente 2. Regular 3. Buena

INSTRUMENTO	Ficha de observación sobre desempeño docente
Autor	Ministerio de Educación (2013)
País de origen	Perú
Adecuación	Valeriano Ferrúa Taipe (2018) Erlinda Cori Molina (2019)
Objetivo	Conocer el desempeño docente
Dimensiones	Uso pedagógico del tiempo Uso de herramientas pedagógicas Uso de materiales Gestión del clima escolar

Duración	El tiempo estimado es de 15 minutos.
Escala de medición	La calificación es manual y se halla con la sumatoria de todos los ítems correspondiente a cada una de las dimensiones y la división entre el total de ítems. La escala de valoración es ordinal: 1. Inicio 2. En proceso 3. Logro

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez

La validez se halló teniendo en cuenta el proceso basado en el juicio de expertos, para ello se acudió a tres expertos quienes luego de haber analizado, hecha las observaciones y el correspondiente levantamiento de las mismas, emitieron su opinión como se muestra en la tabla:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	70	70	70	70	75	70	70	75	70	75	72
2	80	75	75	75	80	75	75	75	75	80	77
3	75	75	75	70	75	70	70	75	80	75	74
Promedio de ponderación											74%

Según el resultado de esta tabla, se llega a observar que los expertos califican de válido en un porcentaje del 74%; de esta manera, se asume que es válido.

Confiabilidad de instrumento

Terminada la tarea de validar cada instrumento se prosigue con hallar la fiabilidad; para ello se aplicó el instrumento a un grupo piloto compuesto por 10 docentes, posteriormente cada resultado se procesa por medio del Alpha de Cronbach. Su esquema viene a ser:

Criterio de confiabilidad de cuestionario sobre cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	50

El resultado de confiabilidad de instrumentos de Cultura Organizacional se obtuvo a través de estadística Alpha de Cronbach, con un valor igual a 0,712, cuyo resultado nos permite concluir que el cuestionario sobre cultura organizacional es confiable.

Criterio de confiabilidad sobre ficha de observación del desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	19

Con respecto al instrumento del desempeño docente la confiabilidad obtenida mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach fue de 0,857

considerándose confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

El procesamiento de datos en el presente trabajo de investigación estuvo desarrollado con el soporte del paquete estadístico SPSS versión 24. A través de este paquete se hallaron los resultados en dos grandes campos: Descriptivo e inferencial. En el primer campo, se sistematizaron los datos para la presentación en tablas cruzadas porcentuales; en el segundo caso; se procesaron los resultados haciendo uso del estadígrafo tau b de Kendall, con el que se hallaron los niveles de correlación y la prueba de hipótesis debido a que los valores están representados en escala ordinal.

3.11. Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación científica se rige a las normas que buscan respetar los principios éticos, por ello se remitieron documentos buscando la autorización de parte de las autoridades de las instituciones educativas para obtener el consentimiento informado. Del mismo modo, se siguen los estándares para el uso adecuado de la sexta edición de APA para respetar los derechos de autor.

IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla1

Cultura organizacional y desempeño docente

		DESEMPEÑO			
		Inicio	Proceso	Logro	Total
CULTURA	Deficiente	3	0	1	4
		8,8%	0,0%	2,9%	11,8%
	Regular	0	6	2	8
		0,0%	17,6%	5,9%	23,5%
	Buena	0	2	20	22
		0,0%	5,9%	58,8%	64,7%
Total		3	8	23	34
		8,8%	23,5%	67,6%	100,0%

Se puede observar en la tabla 1, que el 64,7% (22) expresaron que en la institución educativa hay una buena cultura organizacional; mientras, el 67,6% (23) consideran un nivel de desempeño docente que se ubica en el nivel Logro.

Tabla2

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente

		DESEMPEÑO			
		Inicio	Proceso	Logro	Total
RECONOCIMIE	Deficiente	2	0	1	3
		5,9%	0,0%	2,9%	8,8%
	Regular	0	7	1	8
		0,0%	20,6%	2,9%	23,5%
	Buena	1	1	21	23
		2,9%	2,9%	61,8%	67,6%
Total		3	8	23	34
		8,8%	23,5%	67,6%	100,0%

Como se puede apreciar los valores arrojados en la tabla 2 que de un total de 34 docentes encuestados el 67,6% (23) afirman que en la institución educativa el nivel de reconocimiento es buena; mientras el 67,6% (23) perciben el desempeño docente que se ubica en el nivel Logro.

Tabla 3***Comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente***

		DESEMPEÑO			
		Inicio	Proceso	Logro	Total
COMUNICACIÓN	Deficiente	1	0	2	3
		2,9%	0,0%	5,9%	8,8%
	Regular	0	7	3	10
		0,0%	20,6%	8,8%	29,4%
	Buena	2	1	18	21
		5,9%	2,9%	52,9%	61,8%
Total		3	8	23	34
		8,8%	23,5%	67,6%	100,0%

Al analizar la tabla 3, se tiene como resultado que, del total de 34 docentes encuestados, el 61,8% (21) afirman que en su institución educativa el nivel de comunicación es buena; mientras que el 67,6% (23) perciben un nivel de desempeño docente que se ubica en el nivel Logro.

Tabla 4***Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente***

		DESEMPEÑO			
		Inicio	Proceso	Logro	Total
CREDIBILIDAD	Deficiente	1	0	1	2
		2,9%	0,0%	2,9%	5,9%
	Regular	0	7	3	10
		0,0%	20,6%	8,8%	29,4%
	Buena	2	1	19	22
		5,9%	2,9%	55,9%	64,7%
Total		3	8	23	34
		8,8%	23,5%	67,6%	100,0%

Observamos en la tabla 4, que de un total de 34 docentes (100%) el 64,7% (22) destacan que en la institución educativa el nivel de credibilidad es buena; mientras, el 67,6% (23) perciben que el nivel de desempeño docente se ubica en el nivel Logro.

Tabla 5***Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente***

		DESEMPEÑO			
		Inicio	Proceso	Logro	Total
LIDERAZGO	Deficiente	1 2,9%	0 0,0%	0 0,0%	1 2,9%
	Regular	0 0,0%	6 17,6%	1 2,9%	7 20,6%
	Buena	2 5,9%	2 5,9%	22 64,7%	26 76,5%
Total		3 8,8%	8 23,5%	23 67,6%	34 100,0%

Se aprecia en la tabla 5, que siendo 34 (100%) el total de docentes encuestados el 76,5% (26) afirman que en la institución educativa existe un buen nivel de liderazgo; mientras, el 67,6% (23) perciben que se ubican en el nivel Logro en su desempeño docente.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de hipótesis general

4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau b de Kedall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 6***Prueba de correlación e hipótesis e hipótesis general***

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,691	,134	3,826	,000
N de casos válidos		34			

La tabla 6, se observa como resultado el valor de 0,69, la cual permite calificarla como una asociación directa y buena; todo es posible al estadígrafo Tau b de Kendall. De la misma manera, se halló una significancia de 0,00 y así permitió aceptar la hipótesis de estudio; siendo la conclusión final las variables cultura organizacional y desempeño de los docentes del distrito de Luricocha, se relacionan significativamente y de manera directa.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica**Tabla 7*****Prueba de correlación y de primera hipótesis específica***

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,682	,148	3,745	,000
N de casos válidos		34			

La tabla 7, muestra como resultado un valor de 0,68, la cual permite calificarla dentro de una asociación directa y buena; todo esto es posible gracias al estadígrafo Tau b de Kendall. De la misma manera, se halló una significancia de 0,00 y así permitió aceptar la hipótesis de estudio; siendo la conclusión final de que reconocer el esfuerzo como un elemento de éxito y desempeño de los docentes del distrito de Luricocha, se relacionan significativamente.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica**Tabla 8*****Prueba de correlación y de segunda hipótesis específica***

Medidas simétricas					
		Error estandarizado		T	Significación
		Valor	asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,387	,174	2,193	,028
N de casos válidos		34			

De acuerdo a esta tabla 8, se obtuvo como resultado un valor de 0,38, la cual permite calificarla dentro de una asociación directa y buena; todo esto es posible gracias al estadígrafo Tau b de Kendall. De la misma manera, se halló una significancia de 0,03 y así permitió aceptar la hipótesis de estudio; siendo la conclusión final de que las comunicaciones y equidad en la organización y desempeño de los docentes del distrito de Luricocha, se relacionan significativamente entre la muestra de estudio.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

Tabla 9

Prueba de correlación y de tercera hipótesis específica

Medidas simétricas					
		Error estandarizado		T	Significación
		Valor	asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,463	,171	2,593	,010
N de casos válidos		34			

De acuerdo a esta tabla 9, se obtuvo como resultado un valor de 0,46, la cual permite calificarla dentro de una asociación directa y buena; todo esto es posible gracias al estadígrafo Tau b de Kendall. De la misma manera, se halló una significancia de 0,01 y así permitió aceptar la hipótesis de estudio; siendo la conclusión final de que la credibilidad de los directivos, su relación humana y desempeño de los docentes del distrito de Luricocha, se relacionan significativamente.

4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

Tabla 10

Prueba de correlación y de cuarta hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,602	,152	3,099	,002
N de casos válidos		34			

De acuerdo a esta tabla 10, se obtuvo como resultado un valor de 0,60, la cual permite calificarla dentro de una asociación directa y buena; todo esto es posible gracias al estadígrafo Tau b de Kendall. De la misma manera, se halló una significancia de 0,00 y así permitió aceptar la hipótesis de estudio; siendo la conclusión final que el liderazgo, en la gestión directiva y desempeño de los docentes del distrito de Luricocha, se relacionan significativamente.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como punto de partida es importante especificar qué significa cultura organizacional, al respecto Ritter, (1999) sostiene que la cultura organizacional es un conjunto de normas, políticas, creencias, expectativas, necesidades, y valores practicadas y aceptadas por la comunidad educativa. En otras palabras, la cultura organizacional es la personalidad de la institución, de ahí que se va a sostener que de acuerdo a la forma cómo los docentes conciben la cultura organizacional, es en esa medida que será su nivel de desempeño docente, así como influirá en la buena marcha o no de la institución, en el fracaso o no de las políticas institucionales establecidas.

Por otro lado, es importante expresar la relación que existe entre las variables cultura organizacional y desempeño docente, puesto que, si se desea contar con maestros de un buen nivel de desempeño docente, es imprescindible contar un buen nivel de cultura organizacional a nivel institucional, situación que implica la presencia de un buen nivel de actitud colaborativa, identificación institucional y actitud crítica de sus miembros. Sin embargo, es muy preocupante que en muchas de las instituciones educativas del contexto nacional y regional no cuenten con una buena cultura organizacional.

Precisamente, teniendo en cuenta las limitaciones respecto a la cultura organizacional y el desempeño docente, se realizó el presente estudio con el objetivo de conocer la relación existente entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta.

De acuerdo al procesamiento estadístico se logró determinar una buena y directa relación entre, las variables cultura organizacional y desempeño docente en maestros de las instituciones educativas investigadas. Resultado que se corrobora con el trabajo de investigación realizado por Moreno, (2020) quien llega a la conclusión que la mayoría de docentes consideran la presencia de una buena cultura organizacional y un buen desempeño por lo que existe un nivel de correlación positiva muy cercana 1.

De la misma manera, respecto a las hipótesis específicas, se concluyen que existe relación significativa entre el reconocimiento, del esfuerzo como factor de éxito, la comunicación y equidad organizacional, la credibilidad de los directivos y relaciones humanas, el liderazgo en la gestión directiva y la variable desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.

Similar resultado se obtuvo en la investigación realizada por Segovia, (2014) quien concluye La relación es significativa y directa puesto que ambas se necesitan para el logro de objetivos institucionales; es decir, al implementar acciones de mejora en la variable uno se tendrá, de igual manera, un progreso significativo en la variable dos en las instituciones educativas que forman parte de esta investigación

Al respecto, Chiavenato, (2007) precisa que la cultura organizacional reúne las percepciones de las personas que trabajan, sobre la institución donde laboran y las califican en función a los estándares de calidad ya que estas, de alguna manera, tienen repercusión en la conducta de los mismos. Desde la posición de Soto (2010), se ha llegado a identificar su relevancia ya que se

convierte, la cultura, en la esencia de las organizaciones y además, de determinar el trabajo de cada uno de los colaboradores. Responde a una necesidad porque está condicionada con cada recurso o medio que se halla en el contexto social, siendo elemento irremplazable para tener una participación a nivel de la comunidad; es decir, asume un rol protagónico.

En este sentido el éxito de una institución se encuentra supeditado al ambiente interno en el que se desenvuelven tanto los directivos y maestros, es decir, si la cultura organizacional es percibida de manera negativa o positiva, esta será la que oriente el rumbo institucional, no se puede negar que este es uno de los factores determinantes en la buena marcha institucional, de tal manera que en caso existe una buena cultura organizacional, esta generará condiciones favorables para un buen desempeño docente. En consecuencia, es indispensable velar y mejorar la cultura organizacional de la institución educativa, debido a que este guarda relación directa con la variable estudiada, desempeño docente, que de acuerdo a Montenegro (2003), viene a ser la acción conjunta de llevar a cabo una serie de actividades educativas propias de su formación; es decir, ciñe su labor a la formación del niño y joven para que asuman los valores y principios de manera personal. En efecto, una buena cultura organizacional es concomitante con un buen desempeño docente, por lo mismo, que los directivos y los docentes de las instituciones educativas deben velar por la presencia y mantenimiento de esta relación directa y positiva entre las dos variables estudiadas.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019. Resultado comprobado con el valor igual a 0,691 que indica la presencia de una buena y directa relación y un $p=0,000<0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a
2. Existe una relación significativa entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019. Comprobada con el valor igual a 0,682 que indica la presencia de una buena y directa relación y un $p=0,000<0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
3. Existe una relación significativa entre la comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019. Confirmado a través del valor igual a 0,387 que determina la presencia de una baja y directa relación y un $p=0,028 <0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
4. Existe una relación significativa entre Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019. Resultado que se confirma con el valor igual a 0,463 que indica la presencia de una moderada y directa relación y un $p=0,010 < 0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
5. Existe una relación entre Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019. Corroborado con el valor igual a 0,602 que determina la presencia de una moderada y directa relación y un $p=0,002<0,05$ resultado que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, realizar acciones que permitan el conocimiento de la cultura organizacional en las instituciones educativas para luego fortalecer con propuestas de mejora.
2. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Luricocha, teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación mejorar la cultura organizacional llevando a niveles óptimos de relación con el desempeño docente.
3. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Luricocha lograr una mejora sustancial en su labor teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente.
4. A los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la facultad de ciencias de la educación ahondar los trabajos de investigación que permitan mejorar el desempeño docente y cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Álvarez, A. (2017). *Las dimensiones de la Cultura Organizacional de las Mypes del sector textil en Lima según la teoría de Denison*. ESAN.
- Cardoso, J. (2009). *Desarrollo de un modelo de evaluación docente*, investigación temática Lambayeque.
- Campomanes, C. (2008). *La cultura organizacional y su relación con el nivel de desempeño docente del Instituto Superior Privado Pedagógico San Marcós-2007*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú.
- Calla, Z. (2008). *Influencia de la cultura organizacional en la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas José María Arguedas y Sor Ana de los Ángeles del Callao*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú.
- Celi, D. (2015). *Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la PUCE SD., 2014*". Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cruz Muñante, C. O. (2018). *La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú
- Chiavenato, I (2007) *Introducción a la Teoría General de la Administración*; Ed. McGraw- Hill
- Dessler P. (1998), *Éxito Gerencial y Cultura*" Bogotá. Editorial Cañaveral
- Espinoza, C.A. (2014). *Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú*. (tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo
- Flores, F. (2008) *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Tesis para optar el grado de Doctor en la universidad Complutense de Madrid facultad de educación. Madrid.
- Forehand M y Gilmer D. (2004) *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. México Ediciones y Distribuciones Hispánicas
- Furnham, R. (2008), *Estudio de psicología industrial y del personal*. México. Editorial Trillas

- Gamarra, A. J. (2016) “Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Con Jornada Escolar Completa - UGEL Tarma”: (tesis de maestría) Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Huancayo.
- González, J (2016) Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira. Universidad Nacional de Colombia.
- González, M. (2007). *Las Tics como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza*. Tecnología Educativa. Madrid: McGraw Hill.
- Guzmán, G. (2006) *Didáctica General*, U.T.P.L.
- Goodall P. (2004) El lenguaje y Relaciones Humanas. México Tercera Edición: International Thomson Editores
- Gómez, G. (2001). Calidad de vida laboral y cultura organizacional. México D.F., México. Edit. UNAM.
- Hall P. (1996) Comportamiento en las instituciones educativas. México. Nueva Editorial Interamericana.
- Hernández (1999). Clima Institucional. México: Mc Graw Hill
- IPEBA. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa? Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular (Segunda ed.)*. Lima, Perú: Burcon Impresores y Derivados SAC.
- Marcelo, C. y Vaillant, (2011). *Desarrollo profesional docente*. España: Narcea S.A. ediciones.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Morocho, A. C. (2012) Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red n° 7 Callao. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Moreno, G. (2020). La cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador. Universidad Nacional de la Plata, Argentina
- Ministerio de Educación (2017) Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2015) Compromisos de gestión escolar. Lima Perú.

- Quichi, W. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. 1981, Perseus.
- OCDE (2015), Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Publicado por acuerdo con la OCDE, París (Francia). DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Editorial de Pearson Educación.
- Pintado, G. (2011) *Éxito Gerencial y Cultura*; Ed. IESA; Caracas
- Quispe, R. (2012) Metodología de la investigación pedagógica. UNSCH, Ayacucho.
- Ramón P. (2007) Investigación e Innovación Educativa, Revista la Tarea No. 7, disponible en <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/bayardo7.htm> URL:
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento Revista EAN, 82, pp.179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Romero, S. (2019). Cultura Organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla- Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Ritter, M. (1999). *Cultura organizacional*. Argentina: Editorial DIRCOM.
- Retel, L. (2002) Consideraciones Y Propuestas Para El Diseño De Un Sistema De evaluación De Desempeño Docente En El Marco De Una Redefinición De La Carrera Magisterial.
- Robalino, M. (2007) Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente. ANDROS Impresores ,2da Edición, UNESCO Santiago de Chile.
- Rivas, M. (2010). La ruta hacia la justicia y la transparencia de los aportes estatales a la educación de Gestión Privada. ALFAGUARA. Buenos Aires. CIPPEC.
- Rodríguez, I. (1999). El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- Robbins, S. (2002). Essentials of Organizational Behavior. 7th edition. United States of America: Prentice Hall.

- Sánchez, L. R. (2016). Cultura organizacional y expectativa laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Soto, M. (2010). Relación de la cultura organizacional y la gestión educativa del Instituto Superior Tecnológico Público “San Ignacio den Loyola” de la provincia de Junín. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú.
- Torrecilla, H. (2007), Investigación cualitativa Comprender y actuar, Madrid: La Muralla.
- UNESCO (2007) *Evaluación del desempeño docente y la carrera profesional docente*. UNESCO
- Valdés, H. (2009). Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes. Perú: Consejo Nacional de Educación.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Credibilidad de los directivos y relaciones</p>	<p>General</p> <p>Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la Comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019</p> <p>Existe relación significativa entre Credibilidad de los</p>	<p>Variable 1</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.</p> <p>Comunicación y equidad organizacional.</p> <p>Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.</p> <p>Liderazgo en la gestión directiva</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES</p>	<p>Tipo de Investigación.:</p> <p>Descriptiva.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 40 docentes de las instituciones educativas del distrito de Luricocha</p> <p>.</p> <p>Muestra: 40 docentes de las instituciones educativas del distrito de Luricocha</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Procesamiento de datos:</p> <p>Los datos serán procesados empleando el</p>

<p>humanas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019</p>	<p>directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019</p> <p>Existe relación significativa entre Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Luricocha – Huanta 2019</p>	<p>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Propicia un ambiente de respeto y proximidad. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p>	<p>paquete estadístico SPSS versión 22.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de estadísticos.</p> <p>A nivel inferencial: Se aplicará el estadígrafo de Tau_b de Kendal.</p>
--	---	---	---	--

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colega: El presente es un instrumento denominado: Cuestionario de cultura organizacional, que es de gran utilidad en el trabajo de investigación que se viene desarrollando, como parte de los estudios de Postgrado; motivo por el que le suplicamos tenga a bien de responder de manera real y objetiva las alternativas que se presentan.

INDICACIONES: Marque con una cruz o aspa una de las alternativas correspondiente a cada ítem, todas las alternativas deben ser marcadas. Los valores que se presentan son las siguientes:

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

ITEMS	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO					
1. En nuestra institución se estimula los logros obtenidos por nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.					
2. Nuestra escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.					
3. Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.					
4. En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.					
5. Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.					
6. Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.					
7. Nos reunimos, periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar.					
8. Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.					
9. Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.					
10. Aquí, al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.					
COMUNICACIÓN Y EQUIDAD					
20. La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.					
21. En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.					
22. Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.					
23. Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.					
24. En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.					

25. La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.					
26. Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.					
27. Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.					
28. Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.					
29. Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.					
30. Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.					
CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS					
31. Los directivos se preocupan por las condiciones de trabajo de todo el personal.					
32. Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.					
33. Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.					
34. Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.					
35. Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.					
36. Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad.					
37. Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad					
38. Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.					
LIDERAZGO EN LA GESTIÓN					
39. Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.					
40. En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.					
41. Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.					
42. Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.					
43. Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.					
44. Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.					
45. En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.					
46. En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.					
47. La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.					

48. Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.					
49. Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.					
50. El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes (OL).					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTE OBSERVADO:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....GRADO:.....

FECHA:HORA:.....

VALORES:

3. Logro
1. En proceso
1. Inicio

Nº	ÍTEMS	1	2	3
A	USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE			
01	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en sus estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.			
02	Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.			
03	Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de su I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria).			
04	Planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.			
B	USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS	1	2	3
05	Problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.			
06	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
07	Desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.			
08	Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.			
09	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.			
10	Adecúa, si es necesario, las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.			
11	Cuenta con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
12	Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.			
C	USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS	1	2	3
13	Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.			
14	Acompaña y orienta a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr.			
15	Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.			

16	Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.			
D	GESTIÓN DE CLIMA ESCOLAR	1	2	3
17	Escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.			
18	Reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (<i>mediante palabras o gestos motivadores</i>).			
19	Promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.			

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	194,278	,569	,868

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,768

ITEM17	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM21	79,00	30,667	,085	,768
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM23	79,00	30,444	,060	,743
ITEM24	79,00	30,444	,060	,763
ITEM25	79,10	29,878	,183	,751
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM29	79,00	32,444	-,248	,710
ITEM30	78,80	29,733	,174	,722
ITEM31	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM32	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM33	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM34	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM35	79,00	30,667	,085	,768
ITEM36	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM37	79,00	30,444	,060	,743
ITEM38	79,00	30,444	,060	,763
ITEM39	79,10	29,878	,183	,751
ITEM40	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM41	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM42	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM43	79,00	30,667	,085	,768
ITEM44	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM45	79,00	30,444	,060	,743
ITEM46	79,00	30,444	,060	,763
ITEM47	79,10	29,878	,183	,751
ITEM48	78,80	26,400	,698	,752
ITEM49	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM50	78,90	25,878	,889	,760

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 002-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	BACH. ERLINDA CORI MOLINA
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENTIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE LURICOCHA – HUANTA, 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	18% de similitud
N° DE TRABAJO:	1988558622
FECHA:	04-ene.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 04 de enero del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CAJON
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Govar Asto Pesco
Responsable de Originalidad

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE LURICOCHA – HUANTA, 2019

por Erlinda Cori Molina

Fecha de entrega: 04-ene-2023 11:27a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1988558622

Nombre del archivo: TESIS_ERLINDA_CORI_MOLINA-2023.docx (234.34K)

Total de palabras: 15623

Total de caracteres: 87087

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE LURICOCHA – HUANTA, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1%

9	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo