

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

ESCUELA DE POS GRADO

**MAESTRIA EN EDUCACION MENCION GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO
DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020**

Tesis presentada por el:

Bach. RENATO HUANCA MAMANI

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Educación, mención
Gestión de la Educación**

Asesor: Dr. JORGE ALBERTO SOLÍS QUISPE

CUSCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados por mi persona y mi familia.

A mi compañera de vida, mi amada esposa Nerida. Gracias por su apoyo y animo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

A mi hijo amado Baharuc Renato. Hoy he dado un paso más para servir de ejemplo a la persona que mas amo en este mundo. Gracias a ti he decidido subir un escalón más y crecer como persona y profesional. Esperó que un día comprendas que te debo lo que soy ahora y que este logro sirva de herramienta para guiar cada uno de tus pasos. Gracias por existir, te amo hijo.

A mis queridos padres Faustino y Nieves: Sin vuestro trabajo, sin vuestro sacrificio, sin vuestra confianza, hoy yo no estaría celebrando este logro, simplemente gracias por ser mis padres.

RENATO

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradezco a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, fortalecieron mi desempeño laboral y profesional.

A los directores y profesores de las instituciones educativas del distrito de Challabamba de la provincia de Paucartambo, por haber corroborado con la presente tesis de investigación, al contestar los dos cuestionarios que permitieron recoger los datos a nivel de campo.

Agradezco, a mi asesor Dr. Jorge Alberto Solís Quispe, quien me ha guiado con su paciencia, y su experiencia en el proceso del trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

Señor director de la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación, el cual está elaborado teniendo en cuenta el esquema aprobado por la escuela de postgrado; la investigación tiene por propósito, determinar la relación que existe, entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, el tema abordado es de actualidad dentro de la gestión educativa, porque en los últimos años se ha enfatizado en el país el fortalecimiento de la cultura de la calidad, que para ello se requiere de mecanismos y compromisos de parte de los profesores y cuerpo directivo para hacer bien las cosas, que en este sentido significa brindar un servicio educativo de calidad y que les permita aprender a los estudiantes las competencias que están previstas en el currículo nacional.

Esperando haber cumplido con todos los requisitos metodológicos y procedimentales exigidos de acuerdo a norma por la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, cumplo con presentar el trabajo de investigación para su revisión final y posteriormente su inscripción en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (Renati).

RESUMEN

El propósito del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, el trabajo fue una investigación básica de nivel descriptivo, con diseño de investigación correlacional transversal porque se recogieron datos a nivel de campo solo una vez. El problema que se planteó fue ¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020? y como objetivo general: Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en estudio. La población de estudio estuvo conformada por todos los profesores de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba provincia de Paucartambo y departamento del Cusco, se trabajó la investigación con una muestra de 35 maestros y maestras de las instituciones educativas antes mencionadas. La hipótesis principal anunciaba la existencia de la relación directa de significación moderada entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en estudio, llegando a la siguiente conclusión: El producto del desarrollo de la investigación, se han demostrado que existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en estudio, esto en base al estadístico del Rho de Spearman calculado, el Rho es de 0,252 y el p valor hallado es ,023, el cual es menos que 0,05 ($0,023 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0,05.

Palabras clave: Cultura organizacional y desempeño docente.

ABSTRAC

The purpose of this research work was to determine the relationship between organizational culture and teaching performance in educational institutions at the primary level of the district of Challabamba Paucartambo 2020, the work was a basic descriptive level research, with a correlational research design. cross-sectional because field-level data were collected only once. The problem that was raised was: How is the relationship between organizational culture and teaching performance in educational institutions at the primary level of the district of Challabamba Paucartambo 2020? and as a general objective: Determine the relationship between organizational culture and teaching performance in the educational institutions under study. The study population was made up of all the teachers of the educational institutions of the primary level of the district of Challabamba, province of Paucartambo and department of Cusco, the research was carried out with a sample of 35 teachers from the aforementioned educational institutions. The main hypothesis announced the existence of a direct relationship of moderate significance between organizational culture and teaching performance in the educational institutions under study, reaching the following conclusion: The product of the development of the research, it has been shown that there is a direct relationship between organizational culture and teaching performance in the educational institutions under study, based on the calculated Spearman's Rho statistic, the Rho is 0.252 and the p value found is 0.023, which is less than 0.05 ($0.023 < 0.05$), at a significance level of 0.05.

Keywords: Organizational culture and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en el año 2020, en la que vivenciamos la pandemia fueron seriamente cuestionados por parte de los padres de familia y la sociedad en general, por diversas razones, como que tenían poco conocimiento sobre el manejo de las TICs, que sus habilidades y destrezas en el uso de las herramientas digitales o que las estrategias de enseñanza eran poco pertinentes y todo ello afectaba en los bajos niveles de aprendizaje de sus hijos. Por otra parte, la cultura organizacional en las instituciones educativas, no respondían desde antes de la pandemia para lograr los objetivos institucionales debido a que falta comunicación entre los actores, poco compromiso con los fines de la institución, esporádica participación en las actividades, entre otras relacionadas con la marcha institucional.

La cultura organizacional es un factor muy importante en toda institución educativa, porque el sistema de cultura organizacional planificado apoya directamente a que logren sus propósitos y metas institucionales, fundamentalmente se logren la calidad en los aprendizajes por parte de los estudiantes.

El informe del presente trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos:

CAPITULO I: Presenta el planteamiento del problema, la justificación de la investigación y los objetivos.

CAPITULO II: Describe el marco teórico conceptual, especificando los antecedentes, las bases teóricas, los conceptos básicos.

CAPITULO III: La hipótesis de investigación y operacionalización de variables.

CAPITULO IV: Desarrolla la metodología de la investigación, precisando el tipo, nivel y diseño de investigación, población y muestra, la técnica de recojo de datos y procesamiento de la información.

CAPITULO V: Presenta los resultados de la investigación y la discusión de dichos resultados a la luz de las investigaciones que anteceden al presente trabajo.

Finalmente se consideran las conclusiones, sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos.

INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
PRESENTACIÓN.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC.....	v
INTRODUCCIÓN.....	vi

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	2
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
a. Justificación teórica.....	4
b. Justificación metodológica.....	4
1.4. OBJETIVOS.....	5
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5

CAPÍTULO II MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2.2. BASES TEÓRICAS FILOSÓFICAS.....	13
2.2.1. Cultura Organizacional.....	13

2.2.1.1.	Teorías relacionadas con la Cultura Organizacional	15
a.	La Teoría de la cultura organizacional de Ansof (1968).....	15
b.	La Teoría de las 7s de Athos y Pascale (1981).....	15
c.	El Modelo multicultural de Hofstede	16
d.	La Teoría de la cultura organizacional y liderazgo de Schein (1985).....	16
e.	El Modelo de Dioses del Management de Handy (1987)	17
2.2.1.2.	Características de la cultura organizacional	17
2.2.1.3.	Elementos de la Cultura Organizacional	18
2.2.1.4.	Tipos de Cultura Organizacional.....	19
2.2.1.5.	Funciones de la Cultura Organizacional.....	21
2.2.1.6.	Modelos de Cultura Organizativa	21
2.2.1.6.	Clasificación de la Cultura Organizacional	22
a.	Cultura fuerte:	22
b.	Cultura débil.....	23
2.2.1.7.	Dimensiones de la Cultura Organizacional	23
A.	Dimensión 1: Comunicación Organizacional.....	24
B.	Dimensión 2: Liderazgo Gerencial.....	25
C.	Dimensión 3: Nivel de cumplimiento de los Valores Institucionales	26
D.	Dimensión 4: Relaciones Interpersonales	27
2.2.2.	Desempeño docente.....	28
2.2.2.1.	Elementos del desempeño docente.....	29
2.2.2.2.	Marco del buen desempeño docente.....	30
2.2.2.3.	Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente.....	30
2.2.2.4.	Resultados de la labor docente	31
2.2.2.5.	Evaluación del desempeño docente.....	32
2.2.2.6.	Dimensiones del Desempeño Docente	34

A.	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	34
B.	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	34
D.	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	35
	BASES CONCEPTUALES.....	36

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.2.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.1.	HIPÓTESIS GENERAL	38
3.1.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	38
3.2.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	39
3.2.1.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
3.2.	INDICADORES.....	41

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	42
4.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	42
4.3.	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	43
4.4.	POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	43
4.5.	SELECCIÓN DE MUESTRA	43
4.6.	TAMAÑO DE MUESTRA	44
4.7.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN	44
4.8.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	44

CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.	RESULTADOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	45
5.2.	RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	48

5.3.	PRUEBA DE HIPÓTESIS	51
5.4.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
	CONCLUSIONES.....	60
	SUGERENCIAS.....	62
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
	ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Cultura Organizacional.....	39
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Desempeño Docente.....	40
Tabla 3. Indicadores de la Variable Cultura Organizacional.....	41
Tabla 4. Indicadores de la Variable Desempeño Docente	41
Tabla 5. Cultura organizacional: Global.....	45
Tabla 6. Dimensión Comunicación organizacional.....	46
Tabla 7. Dimensión Liderazgo gerencial.....	46
Tabla 8. Dimensión Cumplimiento de valores institucionales	47
Tabla 9. Dimensión Relaciones interpersonales.....	48
Tabla 10. Nivel de desempeño docente: Global	48
Tabla 11. Dimensión Nivel de preparación para el aprendizaje.....	49
Tabla 12. Dimensión Nivel de enseñanza para el aprendizaje.....	50
Tabla 13. Dimensión Nivel de participación en la gestión	50
Tabla 14. Dimensión Nivel de profesionalidad e identidad docente	50
Tabla 15. Correlación de Sperman, para la Cultura Organizacional y el Desempeño docente.....	52
Tabla 16. Correlación de Sperman, para la Cultura Organizacional y Preparación para el Aprendizaje.....	53
Tabla 17. Correlación de Sperman, para la Cultura organizacional y Enseñanza para el aprendizaje.....	54
Tabla 18. Correlación de Sperman, para la cultura organizacional y la Participación en la gestión	56

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Según Rivas y Samra (2006) indican que “a través del conjunto de creencias y valores compartidos por los trabajadores de la empresa u organización, la cultura existe a un alto nivel de abstracción y es la que permite condicionar el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, estableciendo su modo de pensar, sentir y actuar”. A todo lo descrito, se puede expresar de cuán importante es el conocimiento de la cultura organizacional de una institución, porque a través de ella se conoce las actitudes, las conductas y valores que han de tener los trabajadores en su área de trabajo, lo cual constituye la base principal del desempeño laboral. Asimismo, Rivas y Samra consideran que “el desempeño laboral es la manera como los individuos se desenvuelven en su cargo o área de trabajo, por tal motivo en las organizaciones existen diferentes formas para evaluar el desempeño, con la finalidad de determinar si existen problemas en cuanto a la supervisión de personal, a la integración de un empleado en la misma, aprovechamiento del potencial de un empleado por su desenvolvimiento en un mejor cargo, motivación, integración y fidelidad a la institución”.

En las instituciones educativas del distrito de Challabamba, según el análisis FODA registrada en la UGEL Paucartambo se observan problemas concernientes a la cultura

organizacional, pues los maestros, maestras y demás trabajadores presentan tenacidad para el trabajo en equipo o buscan el facilismo de comprar materiales de gestión administrativa y pedagógico de otras realidades, realizan la copian tal cual y lo aplican sin contextualizar, también se evidencia incuestionable desorganización en las actividades y el clima organizacional presentando algunas debilidades muy notorias; por su parte los docentes muestran capacidad inadecuada para el desempeño integral de sus funciones como directivos, los resultados en las evaluaciones de desempeño docente y directivo realizadas por los especialistas muestran que los estudiantes de nivel primaria del distrito escasean de estrategias motivadoras y de enseñanza relacionado con el nuevo currículo nacional y además en la gestión de las instituciones educativas se asimila la falta de articulación con los gestores o aliados, esto debido a que hay directores que se resisten a los cambios de acuerdo al nuevo enfoque educativo al mismo tiempo presentan dificultades en el manejo de las TIC. Esta problemática existente impulsa a profundizar sobre las razones que la originan y cómo se vinculan, por lo que se planteó en esta tesis con el propósito de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño docente

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Qué nivel de desarrollo tiene la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?
- ¿Cuál es el nivel de desarrollo del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?

1.3. JUSTIFICACIÓN

a. Justificación teórica:

El desarrollo del presente trabajo de investigación contribuyo en la sistematización y una mejor comprensión de los conocimientos, de manera actualizada sobre las variables, así mismo se identificó los factores que no permiten desarrollar una apropiada cultura organizacional en las instituciones educativas; con respecto al desempeño docente, se identificó los aspectos que no permiten mejorar el desempeño docente de los maestros en la optimización de su labor pedagógica; el aporte teórico además permitirá contribuir a formar docentes críticos, reflexivos y comprometidos con su labor pedagógica y poder lograr sus metas personales e institucionales en beneficio de los estudiantes.

b. Justificación metodológica:

La investigación, desde el punto de vista metodológico permitió comprender la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, en los maestros que laboran en las instituciones educativas en estudio, además contribuyo con un proceso metodológico de investigación sobre estas variables, proporcionando procesos, rutas, herramientas de análisis de datos y estrategias, por lo tanto servirá de insumo para otros investigadores, académicos, estudiantes de posgrado , así como por los directivos y personas interesadas con una investigación similar que tengan la intención de investigar sobre estas variables en otros contextos educativos.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el nivel de desarrollo que tiene la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.
- Determinar el nivel de desarrollo del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.
- Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.
- Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

- Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.
- Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. NACIONAL

Portocarrero (2020), en su trabajo de investigación “Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote –2020”, tuvo como finalidad determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una Universidad de Chimbote – 2020. Se realizó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal correlacional, donde los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión más importante:

- Los resultados de la investigación indicaron que en un 92% existe una cultura organizacional poco favorable y un desempeño laboral regular, llegándose a la conclusión que existe una correlación positiva moderada de Rho Spearman $= 0,467$ y la sig. (bilateral) $= 0,001$, entre las variables estudiadas.

Apaza (2017), en su investigación: “Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Colegio Unión. Lurigancho, 2016”, Tuvo como objetivo de la investigación el establecer la relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente del Colegio Unión. El tipo de estudio

correspondió al tipo descriptivo y correlacional. Llegando a la siguiente conclusión más importante:

- Los resultados mostraron que existió una moderada correlación entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral ($r = 0.566^{**}$). Además, mostraron que el tipo de cultura que más identificó al personal docente del Colegio Unión fue la Cultura del Clan ($r = 0.625^{**}$) y la Cultura Adhocracia ($r = 0.452^{**}$). Los menos preferidos fueron la Cultura de Mercado y la Cultura Jerarquizada.

Francia y Francia (2018), en su investigación: “Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018”, tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria pertenecientes a la Red N° 04 ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho y que administrativamente forman parte a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05. Este estudio se enmarcó dentro de las investigaciones de tipo no experimental y un diseño descriptivo correlacional; de igual modo se ha usado el método hipotético deductivo. Se llegó a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo al propósito general propuesto que fue saber la relación entre la Cultura Organizacional y el desarrollo docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04. San Juan de Lurigancho 2018, se obtuvo los resultados de 42.8 % con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$ concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman entonces se asegura la hipótesis general
- En concordancia al primer propósito concreto propuesto que fue, saber el reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo y el nivel de desarrollo

docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 45.2 % con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman entonces, se asegura la primera hipótesis específica.

- En concordancia al segundo propósito concreto propuesto que fue saber la comunicación e igualdad organizacional y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 34.6 %, con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman por lo tanto, se asegura la segunda hipótesis específica.

Hernández (2016), en su investigación “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo”, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. El diseño de investigación utilizada es no experimental, la población y muestra de estudio fue 20 trabajadores del área cirugía del hospital, 50 pacientes hospitalizados en el área de cirugía. Llegando a la siguiente conclusión más importante:

- En lo que corresponde al nivel de desempeño laboral presentó un nivel alto debido a que el 75% de los pacientes que fueron encuestados declararon estar de acuerdo en que el desempeño del personal del área de cirugía es bueno, el desempeño del área se consigue por el trabajo que realizan en grupo y la existencia del liderazgo por parte de los empleados y empleadores.

Morocho (2013), en su investigación “Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria Red N° 7 callao”, tuvo como finalidad relacionar la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 Región Callao. La metodología utilizada fue descriptivo correlacional, la población que tuvo fue 184 docentes del nivel primario y la muestra también fue el mismo, de igual forma utilizó la técnica de la encuesta con su respectivo cuestionario, llegó a la siguiente conclusión más importante:

- Existe entre sus dos variables una correlación significativa, quiere decir que si hay un buen clima organizacional en la Institución Educativa hay un excelente desempeño en los profesores, si los docentes reciben un buen trato, una buena comunicación y un reconocimiento de esfuerzo por la labor que cumplen, tendrá buenos resultados en cuanto a su trabajo.

Rodriguez (2016), en su investigación “Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María- Lima, 2016”; tuvo como propósito el establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. El diseño de investigación que empleó fue correlacional explicativa teniendo como población a 80 docentes y una muestra de 40 docentes, la encuesta fue utilizada como una técnica con su respectivo cuestionario como instrumento. Llegó a la conclusión siguiente más importante:

- Verdaderamente existe una relación directa entre el diseño organizacional en el desempeño docente, rechazando a la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis

alterna, ya que fue efectivo y dio buenos resultados en la investigación realizada, en cuanto se refiere a que si existe un buen trato, confianza los profesores, manifestarán entusiasmo en su trabajo, por lo tanto se integrarán activamente a la institución donde laboran.

López (2017), realizó su investigación acerca de “Relación entre clima institucional y desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos”, Tuvo como objetivo determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos. Aplicada a una población de 65 Oficiales del grado de Capitán y Teniente (Varones y Damas) que laboran en dicha escuela de formación del Ejército Peruano, la muestra fue de 31 Oficiales Instructores; constituida por 30 varones y 1 dama, la técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, respectivamente. A la conclusión que el investigador ha llegado fue la siguiente:

- Existe una buena relación en cuanto a las dimensiones de Clima Institucional con las dimensiones del desempeño docente, en la mayoría de los casos la correlación es moderada. Por lo que, se puede indicar que en el centro educativo escuela militar de chorrillos existe un buen Clima Institucional, teniendo que perfeccionar en cuanto a las dimensiones de comunicación y confianza sobre todo entre los directivos y docentes.

Baldeón (2013), En su investigación “Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30059 “Rosa de América” Huancayo-2013”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Clima institucional y el desempeño docente en la

Institución Educativa N° 30059 “Rosa de América” Huancayo-2013. Aplicada a una población total de docentes del nivel secundario y como muestra de estudio tuvo a 35 docentes de educación secundaria, la metodología utilizada fue descriptivo correlacional, mientras que la técnica y el instrumento aplicada fue la encuesta y el cuestionario. A la conclusión principal que arribó es la siguiente:

- Los docentes a buen clima institucional muestran un buen desempeño docente, se desenvuelven mejor porque hay condiciones que les favorece para poder trabajar con bastante entusiasmo.

García (2013), En su trabajo de investigación sobre “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay-2013”, tuvo como propósito determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay-2013. El diseño de investigación empleada es No experimental, transversal, correlacional, con una población y muestra de 65 maestros de los niveles de inicial, primaria y secundaria de las I.E del distrito de Cajay, la técnica y el instrumento que utilizó ha sido la encuesta y el cuestionario. La conclusión principal a la que llegó fue la siguiente:

- que un buen clima organizacional favorece al buen desempeño de los docentes, del mismo modo las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que es parte de las capacidades pedagógicas que realizan los docentes.

Conislla y Pimentel (2015), en su investigación sobre “Liderazgo directivo y el

desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2015”, tuvo como objetivo el determinar la relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2015. El diseño de investigación empleada fue experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, con una totalidad que viene a ser de 25 docentes, la técnica que utilizó fue la encuesta y la entrevista, mientras que el instrumento utilizado fue el cuestionario y la guía de entrevista, llegando a la siguiente conclusión más importante:

- Existe una relación directa y significativa en cuanto al desempeño docente, gracias a la buena conducción por parte del directivo y por manejar a toda la masa de manera positiva y en beneficio de todos.

3.2.2. BASES TEÓRICAS FILOSÓFICAS

2.2.1. Cultura Organizacional

Según Robbins (1999), manifiesta que, “la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras”

Así mismo Schein (1992), Manifiesta que la cultura organizacional se entiende como, “un patrón de datos básicos descubiertos o desarrollados por un grupo de personas para que puedan manejar y resolver su integración dentro y fuera de ésta.” (p 78)

Por su parte para Méndez (2006), La cultura organizacional es dinámica. Porque la fase

de la socialización, la persona tiene que aprender, luego internalizar en su diario vivir de la organización u una entidad (conciencia individual) al emplearla y vivirla se mantiene vigente por la demanda que los miembros ameritan dentro de una organización ya sea a través de diversas formas de concientización y de coacción mutua, comprometiéndose con ello la conciencia de todo el grupo.

Valle (1995), se refiere con respecto a la cultura organizacional como resultado de las experiencias de los sujetos que de una u otra forma conforma las creencias, los valores de estas.

Del mismo modo Granell (1997), considera como algo que cooperan todos o casi todos los que constituyen un grupo social, en el que es una tarea difícil esa interacción dentro de una organización, lo cual está determinada por los valores, dogmas, cualidades y conductas y que todos ellos se deben cumplir ya que es un acuerdo que la mayoría de los integrantes sean definitivos, sobre todo por el bien de una organización.

Según Chiavenato (2007), la cultura organizacional está formada por las normas informales, no escritas, que encaminan el comportamiento diario de los miembros de una organización en el diario vivir lo cual rigen sus acciones en la realización de los objetivos en una determinada organización. Así mismo manifiesta que la cultura organizacional es un hábito, un conjunto de creencias y valores, un modo de vida aceptada por los integrantes de una determinada organización.

Cruz y Torres (2007), afirman que: “La cultura organizacional es un concepto inherente a la teoría del comportamiento organizacional, derivada de la escuela de las relaciones humanas.

Los elementos que conforman la cultura organizacional se constituyen en valores, creencias, hábitos, costumbres, tradiciones, entre otros que permiten caracterizar la conducta de los integrantes de la organización en su conjunto”. (p. 6)

2.2.1.1. Teorías relacionadas con la Cultura Organizacional

Las principales teorías relacionadas a cultura organizacional son:

a. La Teoría de la cultura organizacional de Ansoff (1968):

Visualiza el rol de la cultura a partir de la idea de que las organizaciones no solo tienen resultados y objetivos que desean lograr, sino que adicionalmente tienen la aspiración de lograrlos a través de ciertos modos de comportamientos, los cuales pueden determinar el marco de acción organizacional.

b. La Teoría de las 7s de Athos y Pascale (1981):

Sostienen que las preferencias inherentes de las organizaciones son la claridad, la certeza y la perfección, mientras que la naturaleza inherente de las relaciones humanas involucra ambigüedad, incertidumbre e imperfección; siendo entonces el balance y la integración de las necesidades de ambos lo que constituiría la cultura organizacional. Para estos autores, los valores compartidos son el centro de la organización y alrededor de los cuales se edifican los demás elementos organizacionales. Ellos proponen un rol central para los valores compartidos (shared values), en el sentido de que los elementos “duros” (hard) – estructura, estrategias y sistemas - y los elementos “suaves” (soft) - staff, estilo y habilidades - se ajustan unos con otros en función del contenido de los valores compartidos.

c. El Modelo multicultural de Hofstede:

El modelo enfatiza la importancia de las diferencias culturales en todos los aspectos del comportamiento organizacional como motivación, conducta del grupo, estilo de liderazgo, administración del conflicto, entre otros. Hofstede (1984), determinó que las culturas nacionales difieren en cuatro dimensiones (poder/distancia, evitación del riesgo, individualismo/colectivismo, masculinidad/femineidad), y el resultado de las variaciones estas dimensiones en los procesos interpersonales, la conducta de grupos y la estructura organizacional hace que las culturas organizacionales sean diversas.

d. La Teoría de la cultura organizacional y liderazgo de Schein (1985):

Según Schein la cultura organizacional es universal eso quiere decir que cubre todas las áreas de vida en conjunto, comprendiendo bastantes niveles de realidad desde una cultura material hasta hipotéticos, inconcientes, que son compartidos por los integrantes de una entidad.

Manifiestan la reiteración de la importancia de reservar el concepto de cultura organizacional al entorno de los supuestos más profundos hipotéticos en la conducta, los cuales manifiestan los niveles determinados y observables como la tecnología, agrupaciones y sistemas de organización etc.

Para Denison, los valores, las creencias y supuestos básicos como el comportamiento y las prácticas permanecen porque tienen sentido para los miembros de una organización (Denison, 2002). El ambiente social es creado por los actores de la organización, y la cultura es una representación cognitiva colectiva de patrones de

aprendizaje social sobre el tiempo (Denison, 1996).

e. El Modelo de Dioses del Management de Handy (1987):

Es un modelo integrado que agrupa postulados filosóficos, principios de administración y experiencia empírica en la conformación de un mapa en el cual se pueden identificar tipologías culturales sobre la base de los roles asumidos por las personas en las organizaciones. El postulado inicial de Handy es la importancia de internalizar que cada cultura o forma de hacer las cosas es “buena para algo”. Ninguna cultura o mezcla de culturas es mala o equivocada en sí misma, sino solo inapropiada para las circunstancias. En este sentido identifica cuatro tipologías: la Cultura del Club, orientada por el control del poder; la Cultura del Rol, que se orienta al cumplimiento de las normas, roles y procedimientos; la Cultura de la Tarea, que se orienta a la búsqueda de solución a problemas, logro de metas o desafíos organizacionales; y la Cultura Existencial, que orienta sus mejores esfuerzos al desarrollo y crecimiento de los miembros en su condición de personas.

2.2.1.2. Características de la cultura organizacional

Según Robbins (1999), La cultura organizacional, es como una autoridad técnica de la práctica de los valores o valores predominantes dentro de una entidad productora de bienes o servicios (como las instituciones educativas) tiene sus propias características que lo identifican. De acuerdo a ellas son los siguientes:

- **Innovación y toma de riesgos:** Es la eminencia donde se motiva a los empleados de una institución a ser proactivos y al mismo tiempo asumas riesgos.
- **Atención al detalle:** Grado hasta donde se espera que las habilidades profesionales demuestren claridad, análisis y esmero en la atención al detalle en el cargo.
- **Orientación a los resultados:** Grado en que la dirigencia se basa en los resultados negativos o positivos, más que en las estrategias o métodos para alcanzarlos en el periodo.
- **Orientación hacia las personas:** Grado hasta donde las medidas de la dirigencia o el directorio toman en cuenta los resultados sobre los trabajadores dentro de un organismo.
- **Orientación al equipo:** Grado en el que las tareas están organizadas en grupo de trabajo, mas no de manera individual.
- **Energía:** Grado en el que el trabajador es dinámico, creativo y competente y no conformista.
- **Estabilidad:** Es el grado donde es preferible mantener el nivel alcanzado en concordancia con el crecimiento de la empresa.

2.2.1.3. Elementos de la Cultura Organizacional

Según Chiavenato (2007) y Deal y Kennedy (1985), consideran los elementos de la cultura organizacional: valores, costumbres, ritos, ceremonias, historias, héroes, comunicaciones; a continuación, se describe cada uno de ellos:

- **Valores:** Según (Rivas y Samra, 2006). Son cualidades virtudes, características lo que determina a una persona, que con el pasar del tiempo reflexione y mejore su

comportamiento

- **Costumbres:** Son prácticas o conjunto de hábitos que posee cada persona de manera individual en su vivir diario, dentro de un determinado lugar.
- **Ritos:** Son hábitos, creencias repetitivas que expresan o simplemente refuerzan a una institución donde las personas pueden considerarlo como necesarias o innecesarias.
- **Ceremonias:** Considerados como normas o hábitos establecidos por las personas o una institución.
- **Historias:** Según (Robbins, 1999). Son aquellas narraciones que circula dentro de una institución en referencia a los fundadores o personas que, afectan de manera positiva o negativa, además tienen que ver mucho con el presente y el futuro lo cual estará plasmado.
- **Héroes:** Son personas que representan, inspiran valores y son una motivación para que perdure una cultura dentro de una organización.

2.2.1.4. Tipos de Cultura Organizacional

De acuerdo a Hellriegel y Slucum (1987), citado por Salazar (2008), los tipos de cultura organizacional comprenden:

- **Cultura burocrática:** Normalmente las instituciones que están asociadas al servicio como las instituciones educativas que respetan la formalidad o que tienen que seguir un procedimiento que es establecida por una cultura burocrática. El servidor que labora en estas entidades aprecia bastante los productos y servicios que presta al usuario. Las normas y políticas de conducta apoyan la formalidad del trabajo empresarial sobre la informalidad. Los directores de las instituciones educativas crean sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y

normas creadas. El ímpetu laboral es asumido en las labores, compromiso y autoridad son definidas para todos los trabajadores como una norma.

- **Cultura de clan:** En este tipo de organización los integrantes o los trabajadores ven el trabajo como una obligación más que el sueldo. Esta práctica cultural logra la unidad a través de un proceso de socialización que a partir de sus particularidades tienen un costo social. En esta organización los más antiguos son considerados como los tutores, modelos de conducta para los nuevos trabajadores. A si mismo constantemente se felicita a través de una documentación lo cual es celebrada con orgullo y felicidad este hecho es un protocolo de la organización.
- **Cultura emprendedora:** Este tipo de organización ve fundamentalmente la aceptación de riesgos, eficacia y creatividad, propios de una organización emprendedora. Este es un hecho de responsabilidad con la creatividad e innovación dentro de un mercado exigente y cambiante por la globalización. La particularidad de esta organización es que se acomoda constantemente a los cambios del mercado, con el fin de sacar ventaja frente a sus competidores.
- **Cultura de mercado:** El fin de esta organización es el logro de objetivos medibles y precisos principalmente para los beneficios económicos y mercantiles de la institución. Por ejemplo, El aumento de estudiantes dentro de una Institución educativa particular permite la estabilidad económica y social de la institución. Ósea en la organización los cambios del mercado están enfocados en las ganancias económicas. En esta organización las relaciones entre el trabajador y la empresa deben ser sólidas en el tiempo de acuerdo a que este atienda a los intereses de cada uno. Además, el trabajador

es el responsable del nivel de desempeño de la organización y este debe cumplir con los salarios en recompensa de la eficacia de su labor de cada trabajador.

2.2.1.5. Funciones de la Cultura Organizacional

Según Robbins (1999), Una práctica de la cultura organizacional como elemento, tienen que ver con que cada trabajador crea un clima favorable y productivo lo cual cumple con diversas funciones que a continuación se indica:

- Como un hecho se define límites, con ello se busca diferencias entre una empresa o institución frente a los demás.
- A los trabajadores se les comunica un sentimiento de idoneidad.
- El compromiso va más allá del interés individual.
- Se desarrolla la estabilidad de la estructura social que coadyuva en unir a la institución facilitando estándares apropiados de lo que deben realizar pronunciar los trabajadores.
- La conducta de los trabajadores es dirigida, bajo un mecanismo de control esto es considerado como cultura.

2.2.1.6. Modelos de Cultura Organizativa

Consultores Improven (2004), hizo la definición de 4 tipos de distribuciones culturales en función de los objetivos perseguidos por la compañía y los valores asociados a todos ellos, que van a dar lugar a unas pautas culturales concretas. En este modelo se definen 4 perfiles de su cultura: organizaciones orientadas al poder, organizaciones orientadas a la norma, organizaciones orientadas a resultados y organizaciones orientadas a las personas.

- **Organizaciones orientadas al poder:** cuyo propósito es la competitividad en las que los valores asociados a esta orientación van a ser todos esos que refuercen las posiciones de poder en su seno, los que favorezcan la toma de decisiones con una central y el control sobre la gente.
- **Organizaciones orientadas a la norma:** cuyo propósito es la seguridad y la seguridad. Cumplir la norma rigurosamente, garantizar responsabilidades y ver el orden riguroso en los métodos, van a ser los valores asociados a esta clase de orientación.
- **Organizaciones orientadas a resultados:** identificadas con los objetivos de efectividad y actualización de elementos. La composición de la compañía, las funcionalidades y ocupaciones se valoran todas en relación a su contribución al propósito.
- **Organizaciones orientadas a las personas:** Su propósito es el avance y agrado de sus integrantes. Se asociará, entonces con valores relativos a la ejecución personal

22.1.6. Clasificación de la Cultura Organizacional

Según Robbins (1999), se clasifica en cultura fuerte y cultura débil:

a. Cultura fuerte:

La cultura y los valores se mantienen con firmeza y se imparten considerablemente en la institución. Para que la cultura organizacional sea consecuente y tenga los

compromisos con los valores, la mayor cantidad de trabajadores tendrán que aceptar los valores centrales del negocio. Para el logro de una Cultura fuerte se debe tener una gran influencia en el actuar de los trabajadores, esto se debe a que la alta intensidad crea un clima de alto control de comportamiento. Esta cultura debe de estar presente con mayor intensidad en las instituciones educativas, esto se debe a que estas instituciones forman personas que mañana más tarde, se encargaran de transformar entidades o empresas. En este tipo de cultura se debe considerar un mínimo porcentaje de rotación de los trabajadores o servidores con el fin de no perjudicar la productividad de una institución. Una cultura fuerte inspira lealtad, compromiso y responsabilidad con la institución con el pasar del tiempo

b. Cultura débil:

Habitualmente se aplica en aquellas instituciones cuyos sistemas organizacionales son débiles, así como lo indica Robbins (1999), “existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales que orienten o guíen la conducta de los trabajadores y por ende de la empresa”.

2.2.1.7. Dimensiones de la Cultura Organizacional

Según los autores Robbins (2008), Schein (1992) y Koontz (2007), se ha optado por considerar las siguientes dimensiones: Comunicación Organizacional, Liderazgo Gerencial, Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales y Relaciones Interpersonales:

A. Dimensión 1: Comunicación Organizacional

Según Robbins (2010), es la transferencia de valores y expresiones de una persona a otra, existiendo la idea clara durante el intercambio de información dentro de una institución.

Los autores Martínez y Nosnik (2003), manifiestan que “es el proceso mediante el cual un individuo o grupo de la organización se pone en contacto con otro. La comunicación es una herramienta de trabajo importante con la cual entienden su papel y se desempeñan de acuerdo con él” (p.22)

Por lo dicho, la comunicación organizacional es un medio que permite relacionar las necesidades e intereses de los trabajadores con la sociedad, sus mecanismos deben de estar estructuradas sistemáticamente para que sea difundida de manera clara y oportuna, permitiendo el desarrollo de sus integrantes, esto es importante para el cumplimiento efectivo de los objetivos, con esto se permite conocer al personal que labora.

Martínez y Nosnik (2003), manifiestan que la comunicación organizacional se clasifica en comunicación formal e Informal. “Comunicación formal: Mediante la cual se emiten mensajes por canales oficiales, teniendo en cuenta las jerarquías según la estructura de la organización. Estos pueden ser ascendentes, descendentes u horizontales. Comunicación Informal: Es todo tipo de información relacionada a la institución, que es emitida sin seguir las jerarquías o canales establecidos”. (p.76)

B. Dimensión 2: Liderazgo Gerencial

Según Garbanzo y Orosco (2010), “liderazgo en una gestión moderna de la educación siempre reconoce las exigencias que el entorno le demanda, articula el proyecto educativo con las necesidades y oportunidades nacionales, transformando así la educación en un instrumento pertinente de cohesión social y movilidad.” (p. 45)

Así mismo según Alvarado (2003), el Liderazgo es “una función de conducir, guiar, dirigir a los colaboradores en base de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad y la habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales pre-establecidos.” (p. 72)

El liderazgo es el espacio para influir, de diferentes maneras, en el actuar de los colaboradores conduciendo a la organización hacia un cambio y por ende se facilita el logro de metas deseadas. El capital humano es la base fundamental de una organización. Las que dirigen son personas capaces en valores, seguridad y respeto, capaces de generar su mejor estrategia, con ello se genera entre los trabajadores de la organización lealtad, respeto, convicción, unión y motivación, así mismo diseña un futuro deseable de la institución con fines de conseguirlo.

Para Alvarado (2003) “el ejercicio del liderazgo implica la interacción de por lo menos cuatro elementos fundamentales”. (p. 50)

- El Objetivo. - Los líderes como principio deben conocer los objetivos institucionales y a su vez los intereses personales, así se logra la estabilidad y el desarrollo cualitativo de cada organización.

- El Poder. – Según Pacheco (1994), El liderazgo involucra una forma de acción del poder que tiene que realizar el líder. Además, sustenta que el poder se puede ejecutar mediante cinco formas:
- Recompensas. – Funciona con premios. Este afán de castigos y premios. - Es el poder coercitivo.
- La imposición. Es el poder que ejerce el líder como derecho.
- El dominio del conocimiento y habilidad del líder. - Es el poder experto.
- Los atributos personales del líder. - Por lo que tiene seguidores capaces de imitar, es el poder referente.

C. Dimensión 3: Nivel de cumplimiento de los Valores Institucionales

Según Durán (2008), quien opina, “los valores organizacionales unen e inspiran a los individuos ya que son los dogmas que se establecen en una institución y que van a determinar la actitud o acción frente a determinadas situaciones, estos deben ser internalizados y cada individuo debe ser consciente de su aplicación.” (p. 67)

Asimismo, para Dolan (2008), quien manifiesta de que en una institución los valores son tanto criterios para tomar decisiones como generadores de comportamiento “una predisposición para actuar en un determinado sentido, dan sentido a los objetivos y a las instrucciones, ordenan el caos y la incertidumbre y cuando son compartidos se consigue la situación ideal y generan cohesión y eficiencia productiva” (p. 357)

Los valores de la organización deben ser interiorizados tanto por los directivos y trabajadores para que funcione la eficacia con un compromiso organizacional, iniciando con la misión y está regrese a ella misma.

D. Dimensión 4: Relaciones Interpersonales

Según Lugo y Santil (2005), las relaciones interpersonales “son aquellas interacciones que se refieren al trato y comunicación que se establece en las personas en diferentes contextos y en diferentes intervalos de tiempo”. (p.16), cabe mencionar que es el enlace que se relaciona entre los trabajadores o integrantes de la organización resguardando las necesidades de socialización, a fin de ver personas satisfechas y que tengan el compromiso de ayudar con el cumplimiento de los objetivos.

Lo dicho por el autor anterior, quien define como un conjunto de interacciones que se da entre los integrantes de una organización que están relacionados bajo un vínculo existente (trato), basado en normas y reglas para un buen desenvolvimiento de los integrantes, así mismo satisfaciendo las necesidades de cada persona y cumpliendo los objetivos de la organización.

Lugo y Santil (2005), sostienen que la importancia de las relaciones interpersonales radica en su multidimensionalidad, ya que la considera como un producto de la estructura económica, de los hábitos y tradiciones de la sociedad, es lo más importante que existe tanto en lo personal como a nivel organizacional para un adecuado

funcionamiento. Las relaciones interpersonales serán mejores siempre y cuando el trato sea prudente y respetuoso.

2.2.2. Desempeño docente

MINEDU (2012), en el documento que es el marco del buen desempeño docente sustenta que los desempeños son acciones visibles del ser humano que pueden ser puntualizadas y estimadas lo cual a través del trabajo puede dar a conocer que es una persona competente o sea tiene que ver con el resultado de aprendizajes significativos y la realización de trabajos establecidos; la forma de realizar o cumplir con su labor muestra que es competente ante cualquier situación.

Robalino (2007), manifiesta acerca del desempeño docente como un proceso que aplica en su práctica pedagógica diaria sus capacidades que ha desarrollado durante su vida profesional, si está predispuesto a trabajar y cumplir otras funciones que se les asigna los directivos de la organización o institución que labora, de la misma forma si esa persona tiene la capacidad de socializarse con sus colegas, padres de familia, autoridades y otros.

Niño (2010), sostiene que desempeño docente es un conjunto de acciones que un docente plasma día a día en el trabajo que realiza; como es en la preparación de sus sesiones, desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, orientación a sus educandos, evaluación en el cumplimiento de sus tareas, responsabilidades y sobre todo en la evaluación del desempeño logrado por los estudiantes, de la misma forma la coordinación con los diferentes agentes de la institución educativa hace que el docente se desempeña muy bien, también se dice que si el

profesor participa en capacitaciones, talleres de actualización e innovación está realizando un trabajo significativo, pero que casi no existe instrumentos que puedan medir estas acciones.

De acuerdo a Gutiérrez (2013), mencionó que “El desempeño docente no alude simplemente a la profesión o al profesional, sino más bien a la profesionalidad docente. En ella, de acuerdo al concepto emitido, queda entendido que el docente deja de ser un simple transmisor de conocimientos a facilitador de aprendizajes e indagador de nuevas alternativas” (p.132).

Por otro lado, el desempeño docente es el cumplimiento de las actividades establecidos por la institución educativa que favorece el logro de las metas programadas; en términos estrictos, vendría a constituirse por el cumplimiento de las actividades de los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández, 2008, p. 392).

2.2.2.1. Elementos del desempeño docente

- **Actuación:** Es la conducta visible que se puede medir y determinar.
- **Responsabilidad:** Son las funciones referidas del cargo.
- **Resultados:** Son compromisos de la actuación basados en logros generales y específicos. Para este caso, desempeños son las conductas visibles u observables del directivo que pueden ser definidas y evaluadas con el fin de determinar su competencia.

2.2.2.2. Marco del buen desempeño docente

MINEDU (2012), consiste en una visión del profesorado para el Perú. Esto quiere decir que se ha fundado una estructura que facilite formular evitando aminorar el concepto de Marco a una lista de cotejo. La estructura está organizada en un orden jerárquico de 3 categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

El Marco de Buen Desempeño Docente define los dominios, las competencias y los desempeños que determinan una buena docencia además exigibles a todo el profesorado de Educación Básica Regular del Perú. Asimismo, constituye una alianza social y técnico entre los docentes, estado y la sociedad en referencia a las competencias que se espera dominen los docentes del país en el transcurrir de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de los niños y niñas del país. Esto quiere decir que es una herramienta estratégica en una política integral y sistémica del desarrollo de los profesores.

2.2.2.3. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- a. Se debe determinar un lenguaje en el cual se puedan entender entre el docente y la sociedad referidos a los procesos de enseñanza.
- b. Los docentes deben reflexionar sobre su práctica, se familiaricen con los desempeños que es el factor principal de la profesión y que además construyan en grupos de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

- c. Se debe establecer la revalorización profesional y social de los docentes, a fin de fortalecer su imagen como profesionales competentes e idóneos que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d. Se debe implementar las políticas de formación, evaluación, y reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de la labor del profesorado.

2.2.2.4. Resultados de la labor docente

La evaluación del desempeño docente y los resultados de la labor educativa van de la mano, Herrera (2010), cita a Lafourcade para indicar que “tiene como fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación”.

Según Valdés (2008), permite conocer el nivel del rendimiento académico y así mismo permite identificar el grado de orientación valorativa logrado por su puesto por los estudiantes.

Valdés (2004), expresa que “es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales, con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”. Lo antes señalado, resalta los distintos roles que ejerce el educador en su acción diaria, lo cual amplía y valoriza la dimensión de su

desempeño, no es un dador de clases, es un elemento importantísimo que interactúa directamente con todos los que conforman la comunidad educativa.

2.2.2.5. Evaluación del desempeño docente

Chiavenato (2007), dice: “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización pueden llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional, etc.”(p.357).

Particularizando aún más en relación a las habilidades profesionales de los docentes Deán (1991), considera que la evaluación del docente debe ayudar a:

- Profesores a identificar vías que realcen sus destrezas profesionales.
- La planificación del perfeccionamiento y el desarrollo profesional de los profesores individual y colectivamente.
- Cada profesor, directivos y gobernantes a ver dónde se puede intervenir con una nueva o modificada iniciativa.
- Identificar el potencial de los profesores para el desarrollo profesional con la intención de ayudarles, cuando fuera posible con el entrenamiento en la práctica.
- Proporcionar a los profesores con dificultades en su tarea, a través de orientación adecuada y ejercicio pertinente.
- Informar a los responsables para que tengan referencias de los profesores.

Alves y Acevedo (1999), plantean que “La evaluación del desempeño debe ser vista desde el estudio sistemático que permite reconstruir evidencias sobre su incidencia en los procesos de transformación individual y social, tanto de si mismo como de sus alumnos y dentro de una intencionalidad preestablecida” por lo que la misma debe ser usada como un mecanismo que facilitará la auto corrección y la implementación de nuevas estrategias de conocimiento y acción lo que contribuirá a la calidad en los procesos que implemente.

según González, citado por Pueta (2006), “Permite medir la actuación profesional, donde se expresan los conocimientos, hábitos, habilidades y valores” por lo que es una actividad clave, que sistematiza y facilita la medición y el cambio del accionar de este recurso humano; que garantizará una efectiva elevación de la calidad a través de la utilización en todas sus dimensiones, donde se establezcan formas de control eficientes que no solo logre recaudar la información esperada, sino también estimule a todo aquel que logre cumplir su rol.

Para Crespi (2002), “La evaluación del desempeño docente debe concebirse como un recurso para mejorar la calidad profesional y no como un medio para la sanción” la autora plantea una característica del uso asignado a la evaluación del docente, ya que se la ha dado una visión de ser un recurso acusador, de despido, que descalifica y es un medio de amenaza para el docente, por lo cual es visto como un elemento distorsionador que entorpece la relación docente directivo.

Montenegro (2003), señala que “la evaluación del desempeño es una estrategia para mejorar la calidad educativa” que tiene tres grandes propósitos: diagnosticar, motivar y

proyectar”, el autor plantea que la valoración de la labor docente debe representar un medio para direccionar la eficiencia en la gestión, mantener una comunicación abierta que unifique y conduzca al docente al autoconocimiento, a la actualización y satisfacción; siendo importante resaltar que por ser una estrategia puede ser vista y utilizada en una forma más directa, en el quehacer diario del educador.

2.2.2.6. Dimensiones del Desempeño Docente

Para fines de este estudio se utilizará los 4 dominios y 9 competencias propuestas por el Minedu (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente, los se considerarán como dimensiones e indicadores respectivamente:

A. Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Abarca la planeación de la labor pedagógica por medio de la preparación del plan curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Para ello se requiere conocer las características del medio social, cultural y cognitivo de los estudiantes, dominar las temáticas pedagógicas y disciplinares, así como la elección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Minedu, 2012).

B. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Incluye la dirección del proceso de enseñanza a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad de manera total. Hace referencia a la labor mediadora del docente para desarrollar climas favorables de aprendizaje, dominio de los contenidos,

la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos convenientes y significativos. Comprende la utilización de varios criterios e instrumentos que permiten identificar del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, así como de aquellos aspectos de la enseñanza que es necesario ampliar (Minedu, 2012).

C. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Abarca el fortalecimiento de espacios participativos en la gestión de la escuela desde un enfoque democrático con el ánimo de construir una comunidad de aprendizaje. Hace referencia al establecimiento de una comunicación fluida, clara y efectiva entre los diferentes actores de la comunidad educativa. El desempeño incluye las posibilidades de involucramiento de todos los integrantes de la comunidad educativa en los procesos de gestión escolar, como es el caso de la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como también en la contribución para establecer climas institucionales favorables (Minedu, 2013).

D. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Hace referencia al proceso y las prácticas que determinan la formación y desarrollo profesional del docente. Ordena la reflexión sistemática acerca de la práctica pedagógica, tanto de uno como de los otros, el trabajo colaborativo, los niveles de participación en actividades de desarrollo profesional. Engloba la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el conocimiento acerca del diseño e

implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Minedu, 2013, p. 20).

BASES CONCEPTUALES

- **Clima organizacional:** Pieza fundamental donde el empleado percibe de las estructuras y elementos dentro de una organización donde trabaja.
- **Cultura organizacional:** Referido a un modelo de trabajo que es ejecutada por los integrantes de una organización y este se diferencia de otras organizaciones.
- **Currículo:** Es el manual sistemático que trata exclusivamente sobre la planificación y además del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Desarrollo organizacional:** Es la actualización y mantenimiento permanente de los cambios que se adapta una organización y asimismo a su medio ambiente.
- **Involucramiento:** Es el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias.
- **Política:** Una organización está constituido por normas, estrategias y parámetros orientadas al ejercicio de los trabajadores, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas en un contexto y plazos determinados.
- **Relaciones:** Es la percepción del clima institucional por parte de los miembros de una organización, donde se visualiza un entorno de trabajo grato y de buenas relaciones sociales interpersonales que se da entre los jefes y empleados dentro y fuera de la institución, al mismo tiempo se respeta la existencia de dos grupos.

- **Rendimiento académico:** Entendidas como la obtención de resultados por parte de los y las estudiantes, que han sido evaluadas en una determinada área, de acuerdo a las consideraciones ya sea por bimestre o trimestre.
- **Responsabilidad:** Se considera la autonomía como un eje fundamental para la toma de decisiones en el trabajo, este se considera como una percepción por parte de los miembros de la institución.
- **Satisfacción laboral:** Percepción que tiene el propio trabajador de su trabajo que realiza, con una actitud basada en creencias y valores desarrollados por el mismo.
- **Valores:** Considerados como elementos fundamentales sobre la conducta y que este orienta a cada trabajador o persona dentro de una sociedad o institución.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.2.2. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

El nivel de desarrollo que tiene la cultura organizacional es regular en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

El nivel de desarrollo es regular del desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, posiblemente porque los profesores conocen poco a los estudiantes, regular trabajo colegiado, clima escolar poco favorable, poco participativo en la gestión y trabajo pedagógico no reflexivo.

Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

3.2.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

a. Primera Variable

Cultura Organizacional

b. Segunda Variable

Desempeño docente

3.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

a. Variable Cultura Organizacional

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Cultura Organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Robbins (2008), “la	La operacionaliza-	Comunicación Organizacional	Formal Informal	Del 1 al 7	1 =	

cultura organizacional es un sistema de significados que comparten todos los miembros de la institución y la distingue de otras.” (p. 56)	ción de la variable conforman cuatro dimensiones, conformado por un conjunto de 25 indicadores, reactivos que son medidos a través de escala Likert.	Liderazgo Gerencial	Objetivos Poder Estilo Seguidores	Del 8 al 13	Totalmente en desacuerdo	Inadecuada (25 - 58)
		Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales	Responsabilidad Respeto Solidaridad	De 14 al 19	Desacuerdo	Poco adecuada (59 - 82)
		Relaciones Interpersonales	Trato. Comunicación Interpersonal	Del 20 al 25	4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Adecuada (83 - 125)

b. Variable Desempeño Docente

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Desempeño Docente

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de medición
El desempeño define el rendimiento laboral del docente cuando propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación (Minedu, 2012).	Sus dimensiones son: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión profesionalidad docente. Siendo el instrumento de medición el cuestionario.	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña • Planifica la enseñanza con sus colegas • Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje 	1 – 5	Ordinal	Deficiente: 25 – 49 Regular: 50 – 75 Excelente: 76 – 100
		Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Es seguro durante el proceso de enseñanza • Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza 	6 – 14		
		Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en la gestión de la escuela • Establece relaciones de colaboración con actores del contexto. 	15 – 20		
		Profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica pedagógica y participa en procesos de aprendizaje continuo. • Es ético en el ejercicio de su profesión. 	21 – 25		

3.2.2. INDICADORES

Tabla 3

Indicadores de la Variable Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores
Comunicación Organizacional	Formal Informal
Liderazgo Gerencial	Objetivos Poder Estilo Seguidores
Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales	Responsabilidad Respeto Solidaridad
Relaciones Interpersonales	Trato. Comunicación Interpersonal

Tabla 4

Indicadores de la Variable Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña • Planifica la enseñanza con sus colegas • Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje • Es seguro durante el proceso de enseñanza • Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en la gestión de la escuela • Establece relaciones de colaboración con actores del contexto.
Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica pedagógica y participa en procesos de aprendizaje continuo. • Es ético en el ejercicio de su profesión.
<u>Profesionalidad e identidad docente</u>	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

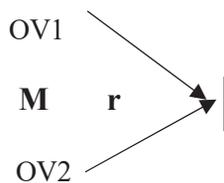
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación corresponde al tipo básico o sustantivo, porque a través del desarrollo de la investigación se sistematizará información actualizada sobre las variables de estudio, posteriormente se establecerá la correlación entre ambas variables, y a partir de ello se llegará a fortalecer la argumentación teórica a la luz del conocimiento científico.

El nivel que corresponde la investigación es el descriptivo, ya que se describe las características de cada variable de estudio tal como se encuentra en la realidad en el momento del estudio.

4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Por las características de la investigación, el diseño que corresponde es el diseño noexperimental, específicamente el diseño correlacional transversal; el esquema del diseño se presenta a continuación:



Donde:

M = Muestra de estudio

O = Observación sobre las variables de estudio

V1 y V2 = Las variables en estudio.

r = Nivel de relación existente entre las variables.

4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Los profesores de las instituciones educativas en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población de estudio la conforman los 44 profesores de las 22 instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

4.5. SELECCIÓN DE MUESTRA

La muestra de estudio se eligió, aplicando la técnica de muestreo no probabilístico, es decir los sujetos muestrales se eligió por conveniencia del investigador, buscando que sea una muestra representativa, que en este conforman los sujetos muestrales de la presente investigación a 35 profesores de 17 instituciones educativas que tienen accesibilidad a contar con un correo electrónico o medio de comunicación WhatsApp e instituciones educativas que no están muy lejanas en el ámbito de investigación. En este caso se tomó en cuenta tres medios de aplicación del instrumento: vía correo electrónico, cuenta en WhatsApp o por la cercanía de la institución contestó el cuestionario de manera personal.

4.6. TAMAÑO DE MUESTRA

El tamaño de la muestra la integró 35 profesores de 17 instituciones educativas.

4.7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN

Las técnicas que permitieron recoger datos a nivel de campo, son la encuesta para ambas variables, cada una de ellas cuenta con el cuestionario de encuesta de un conjunto de reactivos que permiten medir las variables de estudio; los cuestionarios en mención considerados en la presente investigación son instrumentos validados en otros trabajos de investigación, que en este caso se reajustó o se ha adecuado a las características de la muestra en estudio, luego se procedió a determinar su índice de confiabilidad aplicando el Alfa de Cronbach en cada uno de ellos, obteniéndose valores de 0,82 para el cuestionario de la variable cultura organizacional y 0,86 para el cuestionario de desempeño docente.

4.8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El análisis e interpretación de los datos recogidos a nivel de campo, fueron procesados aplicando la técnica estadística del Rho de Spearman, esta técnica estadística permitió determinar el nivel de correlación existente entre las variables en estudio, para dicho efecto se usó el software estadístico del SPSS- versión 26.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

a) Cultura organizacional global

Tabla 5

Cultura organizacional: Global

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	62,9	62,9	62,9
	Buena	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Interpretación: Los resultados de la tabla 5 presentan los resultados del nivel de desarrollo que tiene la cultura organizacional en la Red educativa en estudio, ello se muestra que el 62,9% de los profesores mencionan que el desarrollo de la cultura organizacional es regular y solo 37,1% de los profesores restantes indican que es buena. Estos resultados nos permiten concluir que falta desarrollar y fortalecer la comunicación organizacional, liderazgo gerencial, el nivel de cumplimiento de los valores institucionales, así como en las relaciones interpersonales.

b) Cultura organizacional por dimensiones

Tabla 6

Dimensión Comunicación organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	65,7	65,7	65,7
	Buena	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Interpretación: Los resultados de la tabla 6, presentan el nivel de comunicación que existe dentro de la organización, en ella se percibe que, el 65,7% de los profesores mencionan que es regular la comunicación dentro de la organización en las instituciones de la Red educativa, mientras que el 34,3% de los profesores restantes indican que es buena dicha comunicación. Estos resultados nos permiten concluir que tanto la comunicación formal como la informal todavía necesita fortalecer en su desarrollo.

Tabla 7

Dimensión Liderazgo gerencial

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	14,3	14,3	14,3
	Regular	26	74,3	74,3	88,6
	Buena	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 7, se presentan los resultados del liderazgo gerencial, en ella se percibe que el 74,3% de los profesores consideran que el estilo de liderazgo

gerencial es regular en las instituciones educativas de la Red en estudio, mientras que el 11,4% de los profesores restantes consideran que es bueno el liderazgo gerencial. Estos resultados nos permiten concluir que, los objetivos, el poder, estilo y los seguidores se necesitan fortalecer a fin de que sea mejor cada vez en pro de calidad de servicio en las instituciones.

Tabla 8

Dimensión Cumplimiento de valores institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	5,7	5,7	5,7
	Buena	33	94,3	94,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 8, se presentan los resultados del nivel de cumplimiento de los valores institucionales, en ella se perciben que, el 94,3% de los profesores consideran que es bueno el cumplimiento de los valores institucionales y solo el 5,7% de los profesores restantes lo consideran como regular. Estos resultados nos permiten concluir que, la responsabilidad, el respeto y la solidaridad se logra enfatizar su aplicación en las instituciones educativas en estudio.

Tabla 9*Dimensión Relaciones interpersonales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	35	100,0	100,0	100,0

Interpretación: En la tabla 9, se presentan los resultados de las relaciones interpersonales, en ello se observa que, el 100% de los profesores consideran que es regular la práctica de las relaciones interpersonales en las instituciones en estudio. Estos resultados nos permiten concluir que las relaciones interpersonales es un factor muy importante dentro de las instituciones educativas de la Red educativa.

5.2. RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

a) Desempeño docente global

Tabla 10*Nivel de desempeño docente: Global*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	35	100,0	100,0	100,0

Interpretación: En la tabla 10, se presenta los resultados del nivel de desempeño docente que se tienen en las instituciones educativas en estudio, en ella se observa que 100% de los profesores consideran como buena el desempeño docente. Estos resultados nos permiten inferir que el trabajo de los docentes en los niveles de

medición, en la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión, la profesionalidad e identidad docente, se desarrollan bajo una perspectiva adecuada.

b Desempeño docente por dimensiones

Tabla 11

Dimensión Nivel de preparación para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	5,7	5,7	5,7
	Buena	33	94,3	94,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 11, se presenta los resultados del nivel de preparación para el aprendizaje, en ello se observa que, el 94,3% de los profesores consideran que el nivel de preparación de los maestros para el aprendizaje se encuentra como buena, solo el 5,7% de los profesores restantes consideran que es regular. Estos resultados nos permiten inferir que conocen las particularidades de sus estudiantes y el área en el que trabajan, además planifican la enseñanza, su tarea docente en forma colegiada, comprenden y dominan las practicas pedagógicas y didácticas.

Tabla 12*Dimensión Nivel de enseñanza para el aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	5,7	5,7	5,7
	Buena	33	94,3	94,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 12, se presenta los resultados del nivel de enseñanza para el aprendizaje, en ello se percibe que, el 94,3% de los profesores consideran como buena el nivel de enseñanza y solo el 5,7% de los profesores restantes mencionan que es regular. Estos resultados nos permiten inferir que, los profesores desarrollan un clima favorable, conducen la enseñanza y evalúan de manera pertinente.

Tabla 13*Dimensión Nivel de participación en la gestión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	22,9	22,9	22,9
	Buena	27	77,1	77,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 13, se presenta los resultados del nivel de participación que tienen los profesores en la gestión pedagógica, en ello se percibe que, el 77,1% de los profesores consideran que el nivel de participación que tienen los profesores en la gestión como buena y solo el 22,9% de los profesores restantes consideran que es

regular. Estos resultados nos permiten inferir que, los profesores establecen buenas relaciones de colaboración con los actores del contexto.

Tabla 14

Dimensión Nivel de profesionalidad e identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	2,9	2,9	2,9
	Buena	34	97,1	97,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 14, se presenta los resultados del nivel de profesionalidad e identidad docente, en ello se observa que, 97,1% de los profesores consideran como buena el nivel de profesionalidad y la identidad docente y solo 2,9% de los profesores restantes mencionan como regular. A partir de estos resultados podemos concluir que, los profesores reflexionan sobre su práctica pedagógica y participan en los procesos de aprendizaje continuo y son éticos en el ejercicio de su profesión.

5.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

a) Para la hipótesis general

A fin de realizar la prueba de hipótesis de investigación, se plantean las dos hipótesis estadísticas, que a continuación se presenta:

a). Para la hipótesis general

H1: Existe relación directa de significación moderada entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

H0: No existe relación directa de significación moderada entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

Tabla 15

Correlación del Rho Spearman, para la cultura organizacional y el desempeño docente

			Cultura organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	.252
		Sig. (bilateral)	.	.023
		N	35	35
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.252	1,000
		Sig. (bilateral)	.023	.
		N	35	35

Análisis: En la tabla 15, se presenta los resultados de la correlación calculada, para la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas en estudio, que de acuerdo a los resultados del estadístico, Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación directa entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho calculado es 0,252, el p valor hallado es ,023, menos que 0,05 ($0,023 < 0,05$), entonces se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación directa entre las variables estudiadas.

b) Para las hipótesis específicas

-hipótesis específica 1

Hi: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

H0: No existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

Tabla 16

Correlación de Spearman, para la Cultura Organizacional y Preparación para el Aprendizaje

			Cultura organizacional	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de Correlación	1,000	,381
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	35	35
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de Correlación	,381	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	35	35

Análisis: En la tabla 16, se presenta los resultados de la correlación calculada, para la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas en estudio, que de acuerdo a los resultados del estadístico, Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación

directa entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho calculado es 0,381, el p valor hallado es ,048, menos que 0,05 ($0,048 < 0,05$), entonces se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación directa entre las variables estudiadas.

-Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

H0: No existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

Tabla 17

Correlación de Spearman, para la Cultura organizacional y Enseñanza para el aprendizaje

			Cultura organizacional	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,359
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	35	35
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de Correlación	,359	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	35	35

Análisis: En la tabla 17, se presenta los resultados de la correlación calculada, para la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas en estudio, que de acuerdo a los resultados del estadístico, Rhode Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación directa entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho calculado es 0,359, el p valor hallado es ,049, menos que 0,05 ($0,049 < 0,05$), entonces se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación directa entre las variables estudiadas.

-Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

H0: No existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

Tabla 18*Correlación de Spearman, para la cultura organizacional y la Participación en la gestión*

			Cultura organizacional	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,416
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	35	35
	Participación en la gestión	Coeficiente de Correlación	,416	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	35	35

Análisis: En la tabla 18, se presenta los resultados de la correlación calculada, para la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas en estudio, que de acuerdo a los resultados del estadístico, Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación directa entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho calculado es 0,416, el p valor hallado es ,039, menos que 0,05 ($0,039 < 0,05$), entonces se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación directa entre las variables estudiadas.

-Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

H0: No existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.

Challabamba Paucartambo 2020.

Tabla 19

Correlación de Spearman, para la cultura organizacional y la profesionalidad e identidad docente

			Cultura organizacional	Profesionalidad e identidad
Rho Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,427
		Sig. (bilateral)		,032
		N	35	35
	Profesionalidad e identidad	Coefficiente de correlación	,427	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	
		N	35	35

Análisis: En la tabla 19, se presenta los resultados de la correlación calculada, para la cultura organizacional y la profesionalidad e identidad, en las instituciones educativas en estudio, que de acuerdo a los resultados del estadístico, Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación directa entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho calculado es 0,427, el p valor hallado es ,032, menos que 0,05 ($0,032 < 0,05$), entonces se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación directa entre las variables estudiadas.

5.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación nos permiten hacer la discusión con resultados obtenidos por otros investigadores sobre las mismas variables, en los que se tienen:

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. De acuerdo a los resultados del estadístico Rho de Spearman, se muestra que existe correlación directa entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho calculado es 0,252, el p valor hallado es ,023, menos que 0,05 ($0,023 < 0,05$), lo que demuestra que existe correlación directa entre las variables en estudio. Estos resultados concuerdan con los resultados obtenidos por, Apaza (2017), en su investigación: Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Colegio Unión. Lurigancho, 2016, que en sus resultados demuestran que existe una moderada correlación entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral ($r = 0.566^{**}$).

Del mismo modo Portocarrero (2020), en su trabajo de investigación: Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020, menciona en sus resultados que existe una correlación positiva moderada de Rho Spearman = 0,467 y la sig. (bilateral) = 0,001, entre las variables estudiadas.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar el nivel de desarrollo que tiene la cultura organizacional, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. Los resultados encontrados producto del desarrollo de la investigación que, el 62,9% de los profesores mencionan que el desarrollo de la cultura

organizacional es regular y solo 37,1% de los profesores restantes indican que es buena. Estos resultados son concordantes Del mismo modo Portocarrero (2020), en su trabajo de investigación: Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020. Los resultados de la investigación indicaron que en un 92% existe una cultura organizacional poco favorable,

Con respecto al objetivo específico 2; Conocer las características del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. Los resultados encontrados indican que el 100% de los profesores encuestados, consideran como buena el desempeño docente. Estos resultados obtenidos son concordantes con los resultados obtenidos por, Baldeón (2013), en su investigación: Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30059 “Rosa de América”Huancayo-2013, cuyos resultados demuestran que, los docentes a buen clima institucional muestran un buen desempeño docente y se desenvuelven mejor porque hay condiciones que les favorece para poder trabajar con bastante entusiasmo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo a los resultados obtenidos, se demuestran que existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, esto en base al estadístico del Rho de Spearman calculado, el Rho es de 0,252 y el p valor hallado es ,023, el cual es menos que 0,05 ($0,023 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0,05.

SEGUNDA: EL 62,9% de los profesores mencionan que el nivel de desarrollo que tiene la cultura organizacional es regular, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, lo que significa, que falta desarrollar y fortalecer la comunicación organizacional, liderazgo gerencial, el nivel de cumplimiento de los valores institucionales, así como en las relaciones interpersonales

TERCERA: El 100% de los profesores mencionan como buena el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, estos resultados permiten inferir que el trabajo de los docentes en los niveles de preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión, la profesionalidad e identidad docente, se desarrollan bajo una perspectiva adecuada.

CUARTA: Se demuestra que existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, esto en base al estadístico del Rho de Spearman calculado, el Rho es de 0,381 y el p valor hallado es ,048, el cual es menor que 0,05 ($0,048 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0,05.

QUINTA: Se demuestra que existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, esto en base al estadístico del Rho de Spearman calculado, el Rho es de 0,359 y el p valor hallado es ,049, el cual es menor que 0,05 ($0,049 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0,05.

SEXTA: Se demuestra que existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, esto en base al estadístico del Rho de Spearman calculado, el Rho es de 0,416 y el p valor hallado es ,039, el cual es menor que 0,05 ($0,039 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0,05.

SÉPTIMA: Se demuestra que existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, esto en base al estadístico del Rho de Spearman calculado, el Rho es de 0,427 y el p valor hallado es ,032, el cual es menor que 0,05 ($0,033 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0,05.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Se sugiere a los directores de las diferentes Instituciones educativas del distrito de Challabamba, a promover la empatía, asertividad y a ser altamente comunicativos a fin de involucrar a todo el personal docente en las diferentes actividades de la institución educativa y así lograr en cada uno de ellos un buen desempeño, un desempeño eficiente y eficaz.

SEGUNDA: Se sugiere a los directores mejorar el diseño organizacional en la institución educativa a su cargo, con el objetivo de plantearse planes de mejora continua y que conlleve también a la mejora del desempeño docente.

TERCERA: Se sugiere a los directivos y al personal docente de las diferentes instituciones educativas para que promuevan la organización y participación activa en los talleres, proyectos que permitan fortalecer las capacidades como docente líder y poder dirigir de manera adecuada una institución educativa y que y docentes participen de manera activa en las actividades diversas de su institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Perú: Universidad Alas Peruanas. Alves, E., y Acevedo, R. (1999). *La Evaluación Cualitativa*. Valencia, Venezuela: Ed. Cerined. Ansof, H. (1968). *Corporate Strategy*. Harmondsworth: Editorial Penguin Books.
- Apaza, R. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Colegio Unión. Lurigancho, 2016*. Tesis de Maestría en Administración de Negocios, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Athos, A., y Pascale, R. (1981). *The Art of Japanese Management*. Harmondsworth: Editorial Penguin Books.
- Baldeón, R. (2013). *Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30059 "Rosa de América" Huancayo-2013*. Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill
- Conislla, H., y Pimentel, L. (2015). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2015*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Consultores Improven. (2004). *Tipos de cultura organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/tipos-cultura-organizacional/>

- Crespí, M. (2002). *La evaluación del desempeño docente un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador*. España.
- Cruz, D., y Torres, E. (2007). Caracterización de la Cultura Organizacional en las Empresas Familiares de Servicios de Ciudades Victoria Tamaulipas. *Revista Management Review*, 50-62.
- Deal, T., y Kennedy, A. (1985). *Culturas corporativas: Ritos y rituales de la vida organizacional*. México: Editorial Fondo educativo interamericano.
- Deán, J. (1991). *Evaluación educativa*. Madrid. España.
- Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate?: a native's point of view on a decade of paradigms wars. *Revista Academy of Management Review*, 619-656.
- Denison, D. (2002). *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change?* Lausanne: Editorial International Institute for Management Development.
- Dolan, S. (2008). Dirección por valores. Conferencia de actualización académica. *Revista ESADE*, 352-360. Obtenido de <http://www.esadealumni.net/ea/activities/publications/ESADEALUMNI124CAST1.pdf>
- Durán, M. (2008). La Administración por Valores: Una metodología humanista de cambio cultural en la empresa. *Revista Ciencias Económicas: Universidad de Costa Rica*, 355-375. Obtenido de www.latindex.ucr.ac.cr/descargador.php?archivo=econ003-15

- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Revista Universitas Psychologica*, 385-401.
- Francia, C., y Francia, H. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Garbanzo, G., y Orozco, V. (2010). *Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos*. Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica Educación.
- García, G. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay-2013*. Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Granell, H. (1997). *Éxito gerencial y cultura*. Caracas: Ediciones IESA.
- Gutiérrez, A. (2013). Reflexiones sobre la aptitud del desempeño docente ante la visión del Sistema Educativo Bolivariano. *Revista ARJE Revista de postgrado FACE-UC*, 130-142.
- Handy, C. (1987). *The Gods of Management*. London: Editorial Souvenir Press.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

- Herrera, J. (2010). *“Los factores sociales y su influencia en los valores: responsabilidad, honestidad, respeto, solidaridad de los alumnos de 2° año de Educación Secundaria de la I.E N° 7057 “Orden Soberana de Malta” de Villa María del Triunfo.* Tesis, Universidad La Unión, Lima.
- Hosftede, G. (1984). *Culture’s Consequencess: International Differences in Workrelated Values.* Beverly Hills: Editorial CA. Sage.
- Koontz, H. (2007). *Elementos de Administración: un enfoque internacional.* México: Editorial Mc Graw Hill.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos.* Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Lugo, E., y Santil, J. (2005). *para mejorar las relaciones en el departamento de administración de la U.P.E.L. universidad pedagógica experimental libertador.* Tesis de grado, Universidad de Oriente, Venezuela.
- Martínez, A., y Nosnik, A. (2003). *Comunicación Organizacional Práctica.* México: Editorial Trillas.
- Méndez, A. (2006). *Transformación cultural en las organizaciones.* Universidad del Rosario: Editorial Limusa.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2012). *El Marco del Buen Desempeño Docente* . Lima: Editorial MINEDU.

- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Ediciones Magisterio.
- Morocho, A. (2013). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria Red N° 7 callao*. Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Niño, D. (2010). *El desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa "Telésforo Catacora", área de Educación para el Trabajo, Ugel N° 06 Ate- Vitarte*. Tesis, Lima.
- Portocarrero, L. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59004/Portocarrero_GLL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Puerta, G. (2006). *Profesionalización y desempeño profesional de los profesores de educación física en el programa carrera magisterial*. México DF.
- Rivas, M., y Samra, A. (2006). *La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico Divino Niño C.A*. México: Editorial Universidad de Oriente.
- Robalino, M. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: Editorial OREALC/UNESCO.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México D.F: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice-Hall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*. Madrid: Editorial Prentice Hall.
- Rodriguez , R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María- Lima, 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Salazar, A. (2008). *Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Quinn: caso de una empresa del sector asegurador Venezolano*. Tesis , Universidad Nacional de Venezuela, Venezuela.
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and ledearship*. San Francisco: Editorial Jossey-Bas.
- Schein, E. (1992). *Psicología de la Organización*. México: Editorial Prentice-Hall.
- Valdés, H. (2008). *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes*. Lima: Editorial Consejo nacional de Educación del Perú.
- Valle, R. (1995). *Gestión estratégica de recursos humanos*. Estados Unidos: Editorial Addison Wesley Iberoamericana.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>1. PROBLEMA GENERAL ¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?</p> <p>2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué nivel de desarrollo tiene la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020? • ¿Cuál es el nivel de desarrollo del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020? • ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020? • ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020? 	<p>1.- OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.</p> <p>2.-OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel de desarrollo que tiene la cultura organizacionales, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. • Determinar el nivel de desarrollo del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. • Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. • Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. 	<p>1.- HIPOTESIS GENERAL Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.</p> <p>2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de desarrollo que tiene la cultura organizacional es regular en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. • El nivel de desarrollo es regular del desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020, posiblemente porque los profesores conocen poco a los estudiantes, regular trabajo colegiado, clima escolar poco favorable, poco participativo en la gestión y trabajo pedagógico no reflexivo. • Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020. • Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión enseñanza para el 	<p>VARIABLE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cultura organizacional <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comunicación Organizacional -Liderazgo Gerencial -Nivel de Cumplimiento de los Valores Institucionales -Relaciones Interpersonales <p>VARIABLE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desempeño docente <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Preparación para el aprendizaje -Enseñanza para el aprendizaje -Participación en la gestión -Profesionalidad e identidad docente 	<p>TIPO: Teórico – Sustantiva.</p> <p>NIVEL Descriptivo</p> <p>DISEÑO: Para el siguiente trabajo de investigación de acuerdo a su naturaleza le corresponde el tipo de diseño correlacional transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- OV1 M --- OV2 OV1 --- r OV2 --- r </pre> </div> <p>Donde: M= Muestra de estudio O= Observación sobre las variables de estudio V1 y V2 = Las variables en estudio. r=Correlación entre las variables.</p> <p>Población: La conforman todos los profesores del nivel primario de distrito de Challabamba.</p>

<p>•¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?</p> <p>•¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020?</p>	<p>•Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.</p> <p>•Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.</p>	<p>aprendizaje, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.</p> <p>•Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión participación en la gestión, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.</p> <p>•Existe relación directa entre la cultura organizacional y la dimensión profesionalidad e identidad docente, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba Paucartambo 2020.</p>		<p>Muestra: La técnica de muestreo que se aplicó para determinar la muestra de estudio es el no probabilístico, es decir se determinó la muestra por conveniencia del investigador a todos los profesores que respondieron el instrumento en el momento de la aplicación.</p>
---	--	--	--	---

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL**

Suplicamos contestar el siguiente cuestionario haciendo uso de la escala de valoración del cuadro:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL						
1	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo.					
2	La comunicación generalmente no presenta fundamento o evidencia formal.					
3	Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación, de tal manera que sabemos los temas a tratar.					
4	La información de interés llega de manera informal a mi persona.					
5	Los trámites que se realizan en la Institución son simples y facilitan mi trabajo.					
6	Los trabajadores de la Institución no creen en rumores, sólo en información oficial.					
7	La plana directiva conoce y considera la opinión de los trabajadores.					
LIDERAZGO GERENCIAL						
8	La Directora considera solo los objetivos Institucionales para la toma de decisiones.					
9	La Directora considera los objetivos personales de los trabajadores en la toma de decisiones.					
10	En la institución se han establecido premios y castigos para los trabajadores, según su desempeño.					
11	La Directora impone el cumplimiento de tareas en plazos establecidos.					
12	La Directora goza de la confianza y aceptación en el trabajo por su capacidad y experiencia.					
13	La directora toma decisiones sin consultar a los trabajadores de la Institución Educativa					
NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES						

14	En la Institución existe un clima de respeto entre el personal.					
15	En la Institución se practica y cultiva el valor de la responsabilidad.					
16	El personal cumple con las funciones que le son asignadas dentro del tiempo previsto.					
17	En la Institución se fomenta el apoyo mutuo para el cumplimiento de las diversas actividades pedagógicas y administrativas.					
18	Se cumple con lo establecido en las normas y reglamentos de la Institución.					
19	En la Institución Educativa se fomentan acciones de apoyo ante las necesidades del personal y la comunidad.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
20	Existe un clima de afecto y cordialidad entre los miembros de la Institución Educativa.					
21	Los conflictos personales en la Institución son resueltos de manera oportuna.					
22	La comunicación interpersonal es directa y cordial.					
23	Los niveles jerárquicos entorpecen la existencia de buenas y cordiales relaciones interpersonales.					
24	El trato que se da entre los trabajadores es bueno, adecuado y contribuye a la calidad del servicio educativo.					
25	En la Institución se respetan las normas y niveles de comunicación.					

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE**

Suplicamos contestar el siguiente cuestionario haciendo uso de la escala de valoración del cuadro:

Nunca	Pocas Veces	A veces	Siempre
1	2	3	4

N°	ITEMS	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	Conozco las características y necesidades de mis estudiantes				
2	Organizo mi sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en mis estudiantes.				
3	Planifico el aprendizaje considerando las necesidades e intereses de mis Estudiantes				
4	Realiza mi programación curricular en coordinación con mis colegas				
5	Lo que les enseño a mis estudiantes es lo mismo que en otra sección del mismo grado porque están coordinadas				
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
6	Mis estudiantes me quieren.				
7	Hago respetar los acuerdos de convivencia en el aula				
8	Cuando hay algún conflicto entre mis estudiantes, converso con ellos sobre los acuerdos de convivencia del aula				
9	Controlo y reviso las tareas que ordeno				
10	Me preocupa que mis estudiantes aprendan				
11	Mis estudiantes le cuentan a los demás lo que aprendieron en clase				
12	Evalúo a mis estudiantes con exámenes, cuadernos y trabajos escolares.				
13	Tengo información del avance de mis estudiantes cuando me Preguntan				
14	Trato a todos por igual cuando evalúo los trabajos escolares				
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN					
15	Participo en las reuniones de trabajo programadas				
16	En reuniones escucho sugerencias sobre situaciones de aprendizaje para mis Estudiantes				
17	Me llevo bien con el director y respeto su autoridad				
18	Desarrollo proyectos en coordinación con actores de la comunidad				

19	Hago participar a los padres en los aprendizajes de mis estudiantes.				
20	Las tareas que solicito son relacionados a temas que forman parte de la Comunidad				
DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE					
21	Me llevo bien con los profesores de la IE				
22	Me capacito continuamente en temas que fortalecen mis competencia Profesional				
23	Participo en actividades o reuniones de tipo académico dentro o fuera de la institución educativa				
24	Me han dicho que suelo actuar con responsabilidad y honestidad.				
25	Tomo decisiones respetando los derechos de los niños y sus padres.				

CARTA DE ACEPTACION DEL ASESOR

Cusco, 12 de octubre del 2020

Señor: Dr. ELEAZAR CRUCINTA UGARTE

Director General de la Escuela de Posgrado de la UNSAAC

Presente.-

Previo un cordial y atento saludo, a través de la presente, me dirijo a Ud, señor director, para manifestar lo siguiente; que en mi condición de profesor ordinario y profesor de planta de la Maestría en Educación con mención en Educación Superior, ACEPTO el asesoramiento del trabajo de investigación intitulado: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020", presentado por el bachiller, RENATO HUANCA MAMANI; a fin de cumplir a cabalidad mis funciones de asesor, presentaremos oportunamente los avances de la investigación desarrollada.

Sin otro particular, me despido de Ud, reiterando mi estima personal.

Atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN FERNANDO DE CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN


.....
Dr. Jorge Alberto Solís Quispe
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

**GOBIERNO REGIONAL CUSCO**
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
PAUCARTAMBO
UNIDAD EJECUTORA - UGE



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE LIC. MOISES AMERICO HUANCA MAMANI, JEFE DE ADMINISTRACION Y PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 309 - UGEL PAUCARTAMBO.

HACE CONSTAR:

Que, el sr. Renato HUANCA MAMANI, identificado con DNI 44291128, realizo el proyecto de investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020", en la sede de la UGEL Paucartambo durante el mes de diciembre del 2020.

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

Paucartambo, 15 de diciembre del 2021





FICHA DE EVALUACION DEL PROYECTO DE TESIS

ANEXO 3

HOJA DE RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020

PROYECTO DE TESIS PRESENTADO POR: Bach. RENATO HUANCA MAMANI

N°	CRITERIO DE EVALUACIÓN	SI/NO
1	El problema objeto de estudio se encuentra claramente formulado	SI
2	Originalidad en la formulación del problema objeto de estudio	SI
3	El problema objeto de estudio es relevante para el desarrollo de la ciencia y/o tecnología del área de conocimiento estudiado en la maestría o doctorado	SI
4	El marco teórico aborda las teorías más relevantes existentes en torno al problema objeto de estudio	SI
5	El marco teórico describe y analiza los avances empíricos (estado del arte) en el estudio del problema objeto de estudio a nivel local, nacional o internacional.	SI
6	Existe coherencia lógica entre los problemas, objetivos e hipótesis planteadas	SI
7	La unidad de análisis y las técnicas de recolección de información se encuentran claramente declaradas	SI
8	La metodología planteada conduce nitidamente a la demostración de la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas o a alcanzar los objetivos declarados	SI
9	La bibliografía concuerda con las citas efectuadas en el marco teórico conceptual	SI
10	La matriz de consistencia muestra la coherencia interna del proyecto de investigación	SI

Sugerencias Ninguna.

Fecha de evaluación 12 de octubre de 2020.

Nombres y apellidos del Asesor Dr. JORGE ALBERTO SOLÍS QUISPE


UNIVERSIDAD DE SAN FERNANDO DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
Dr. Jorge Alberto Solís Quispe
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ASESOR DE LA TESIS

SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Señora: Dra. Aide Zela Vera
 Directora de la UGEL Paucartambo – Cusco.

Presente.

Asunto: SOLICITA AUTORIZACIÓN Y FACILIDADES PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

De mi mayor consideración:

Previo un cordial saludo me dirijo a Ud, para comunicar a su despacho que las instituciones educativas del distrito de Challabamba en la jurisdicción de la UGEL Paucartambo, fueron identificadas como el lugar de estudio del proyecto de investigación que tiene por título: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020", presentado por el bachiller en Educación, RENATO HUANCA MAMANI, egresado de la Maestría en Educación, con Mención en Gestión de la Educación de la universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; en mi condición de director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación y ASESOR de este trabajo de investigación, SOLICITO su autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de investigación y recoger datos vía ONLINE de los profesores.

Sin otro particular; aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal agradeciéndole por anticipado su atención.

Atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAJ DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

.....
Dr. Jorge Alberto Solís Quispe
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

INSCRIPCION DEL PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

Local Central – Pasadizo Universitario 2do. Piso – Plaza de Armas Cusco – Perú
Teléfono: 051-084-251751 E-mail: postgrado@unsaac.edu.pe



RESOLUCIÓN DIRECTORIAL N° 1323 -2020- FPG-UNSAAC

Cusco, 15 de Octubre del 2020

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente N° 386005, presentado por el (la) Br. RENATO HUANCA MAMANI, con Código de Matrícula N° 172855, aspirante al grado académico de **MAESTRO EN EDUCACION MENCION GESTION DE LA EDUCACION**, de la Escuela de Posgrado de la UNSAAC, quien solicita **INSCRIPCION DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DE ASESOR**, para el Trabajo de Tesis intitulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020"**.

Que, la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco da a conocer que es procedente la **INSCRIPCION DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DE ASESOR** por estar en concordancia con el Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado en su Artículo 6.

Que, el (la) Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE acepta ser **ASESOR (A)** del Br. RENATO HUANCA MAMANI, por cuanto el trabajo de investigación presentada cumple con los criterios de evaluación del Anexo N° 3 del Reglamento para optar al Grado Académico de Maestro o Doctor.

Estando a lo solicitado y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley y el Estatuto Universitario; en aplicación del Reglamento General de la Escuela de Posgrado;

RESUELVE:

PRIMERO- NOMBRAR al Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE, como asesor del Br. RENATO HUANCA MAMANI alumno(a) de la **MAESTRIA EN EDUCACION MENCION GESTION DE LA EDUCACION**, quien deberá desarrollar el proyecto de tesis intitulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020"** e **INSCRIBIRLO** en el Registro correspondiente; dejándose expresa constancia de que el proyecto de tesis aprobado se rige a lo dispuesto en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado y el Reglamento para optar al Grado Académico de Maestro o Doctor.

SEGUNDO.- EL ASESOR de la tesis, tiene la obligación de hacer el seguimiento del desarrollo del presente trabajo y a la conclusión de este, otorgara el certificado de originalidad de la tesis, entendiéndose que la tesis deberá ser sometida al sistema anti plagio de la universidad, la misma que se adjuntara a la solicitud de dictaminantes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

C.c. Arch.
Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE Asesor
Información:
EPG@UNSAAC



Firmado digitalmente por:
CRUCENTA GUARTE Buesar
FAU 2017247401.pdf
Método: Soy el autor del

HOJA DE RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA TESIS CONCLUIDA

ANEXO 4

HOJA DE RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA TESIS CONCLUIDA TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020

AUTOR: Br. RENATO HUANCA MAMANI

Nº	CRITERIO DE EVALUACIÓN	CONFORME
1	El problema objeto de estudio se encuentra claramente formulado y tiene buen nivel de originalidad	SI
2	El problema objeto de estudio es relevante para el desarrollo de la ciencia y/o tecnología del área de conocimiento estudiado en la maestría o doctorado	SI
3	El marco teórico aborda las teorías más relevantes existentes en torno al problema objeto de estudio	SI
4	El marco teórico describe y analiza los avances empíricos (estado del arte) en el estudio del problema objeto de estudio a nivel local, nacional o internacional	SI
5	Presenta coherencia lógica entre los problemas, objetivos e hipótesis	SI
6	La unidad de análisis y las técnicas de recolección de información se encuentran claramente declaradas	SI
7	La metodología planteada conduce nitidamente a la demostración de las hipótesis planteadas o a alcanzar los objetivos declarados	SI
8	La información recolectada es apropiada en calidad y cantidad. Esta información se ha procesado y analizado siguiendo la metodología prevista	SI
9	Los resultados se presentan en forma de textos, cuadros o gráficos y conducen a la demostración de la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas o de los objetivos formulados	SI
10	Las conclusiones dan respuestas a las preguntas planteadas en el problema objeto de estudio.	SI

Fecha de evaluación 10 de mayo de 2022

Nombres y Apellidos del Asesor Dr. JORGE ALBERTO SOLÍS QUISPE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN DE PORO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAGISTER EN EDUCACIÓN

DR. JORGE A. SOLÍS QUISPE
DIRECTOR

FIRMA DEL ASESOR

RESOLUCION DE APTO AL GRADO DE MAESTRO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO

Paraninfo Universitario 2do. Piso - Telefax (051 - 084 - 231751) Email: Posgrado@unsaac.edu.pe
Cusco- Perú

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nro. 2323-2021-EPG-UNSAAC

Cusco, 24 de noviembre de 2021

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

VISTO, el expediente Nro. 848278, de fecha 5 de noviembre de 2021, presentado por el (la) Br. **RENATO HUANCA MAMANI**, con código de matrícula Nro. 172855 solicitando ser declarado APTO para optar al grado académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACION** del Programa de Estudio de la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACION** de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Posgrado, mediante Informe N°084-2021-LPG-MED-EPG-UNSAAC, hace de conocimiento de la Dirección General de la Escuela de Posgrado que la solicitud presentada por el (la) Br. **RENATO HUANCA MAMANI** cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento para Optar al Grado Académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACION**, en su Artículo 12°, por tanto solicita la emisión de la resolución correspondiente;

Que, la Dirección General de la Escuela de Posgrado previo al informe de la Unidad de Posgrado y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley, el Estatuto Universitario; y en aplicación del Reglamento para Optar al Grado Académico de Maestro o Doctor;

RESUELVE:

PRIMERO.- DECLARAR APTO al/ la Br. **RENATO HUANCA MAMANI** con código de matrícula Nro. 172855, para optar al Grado Académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACION** del Programa de Estudio de la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACION**; por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO. - DISPONER que el/ la recurrente prosiga con los trámites pertinentes conducentes a optar al Grado Académico.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

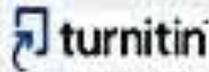
EPG/
NACTIERE
C.c.
Interesado
Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO



DR. NELLY AYDE CAYERO TORRE
DIRECTORA GENERAL (R)

CONSTANCIA DE SIMILITUD DE TURNITIN



Identificación de reporte de similitud: oid:27259:146213508

NOMBRE DEL TRABAJO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL D

AUTOR

RENATO HUANCA MAMANI

RECuento DE PALABRAS

16655 Words

RECuento DE CARACTERES

97873 Characters

RECuento DE PÁGINAS

89 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

May 10, 2022 4:42 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 10, 2022 4:48 PM GMT-5

● 7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base d

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossn

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 40 palabras)

INFORME DE ORIGINALIDAD

ANEXO 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

El que suscribe (asesor/director/autor) del trabajo de investigación titulado ... CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020

Presentado por el Sr. RENATO HUANCA MAMANI ..Código(estudiante/docente).....172855, para optar al Grado de Bachiller/ Título Profesional/ Segunda Especialidad Profesional/ Grado de Maestro/ Grado Doctor /Libro/Revista /Proyecto/Canon/FEDU/otros.....Maestro en EducaciónInformo que el trabajo de investigación ha sido sometido a 02 revisión por veces, mediante el software antiplagio, conforme establece el Artículo 7° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de:.....7%.....

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia de los trabajos de los estudiantes (Art. 7, inc. 1)

Porcentaje	Evaluación y acciones.	Marque con una X
Del 1 al 20 %	No se considera plagio.	
Del 21 al 50%	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayores a 51%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación, tesis, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 7, inc. 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones.	Marque con una X
Del 1 al 10 %	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30%	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayores a 31 %	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor/director de la Unidad de Posgrado/Director del Fondo Editorial/ Editor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software antiplagio.

Cusco, ...10... de julio..... de 2022.....



FRMA

POSTFIRMA: Dr. JORGE ALBERTO SOLÍS QUISPE

N° DNI 23925229

Se adjunta informe de similitud de texto.

INFORME FAVORABLE DE LOS DICTAMINANTES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO

Parquejo Universitario 3do. Piso - Telefax (051 - 084 - 231751) Email: Posgrado@unsaac.edu.pe
Cusco - Perú

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1331-2022-EPG-UNSAAC

Cusco, 30 de mayo de 2022

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

VISTO, el expediente N° 1101192, presentado por el (la) Br. RENATO HUANCA MAMANI, quien solicita nombramiento de dictaminantes para su trabajo de tesis intitulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020S", con el fin de OPTAR el Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Directoral Nro. 2323-2021-EPG-UNSAAC-EPG-UNSAAC de fecha 24 de noviembre de 2021, emitida por la Escuela de Posgrado, se declara APTO al (la) Br. RENATO HUANCA MAMANI, candidato(a) al Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN, por haber cumplido con el Artículo 12° del reglamento de grado de la Escuela de Posgrado;

Que, mediante informe N° 049-2022-MED-EPG-UNSAAC la unidad de posgrado señala que, el (la) solicitante cumple con los requisitos para ser dictaminado y propone la tema de dictaminantes en mérito al Artículo 15° del reglamento antes mencionado;

Estando a las consideraciones señaladas y en uso a las atribuciones conferidas a esta dirección por el Estatuto de la UNSAAC y el reglamento general de la Escuela de Posgrado;

RESUELVE:

PRIMERO.- NOMBRAR como dictaminantes del trabajo de tesis "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020", presentado por el/la candidato(a) al grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN, Br. RENATO HUANCA MAMANI, a los docentes:

- Dr. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA, PRIMER DICTAMINANTE
- Dra. MERCEDES VARGAS FERNÁNDEZ, SEGUNDO DICTAMINANTE.

SEGUNDO.- LOS DOCENTES nombrados deberán emitir dictamen sobre la suficiencia o insuficiencia del trabajo que se remite, en un plazo no mayor de treinta (30) días de acuerdo al artículo 17° del reglamento vigente de la Escuela de Posgrado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO


Dra. NELLY AIDE CAVERRO TORRE
DIRECTORA GENERAL (R)

C.c. Arch.
Interesado
Dictaminantes (2)
EPG/MACT/EPZ

UNVEAE1LOADNACOhALDESAXAhTOhOARADDEL
CUSCOESCUELADkPOTGAADO

i:W&I W#4 : I)) PGLW%I

4: AVI7&%# C K'W 0%ANI Y FM%NO
**DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL
DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020**

3.-Nombre del Autor: Br. RENATO HUANCA MAMANI

4.-Segundo dictaminaste : Dr. EPIFANIO LUIS CANAL

() Sólo puede llevarse a cabo la sustentación de Tesis después de haber levantado las



Dr. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

Paraninfo Universitario 2do. Piso - Telefón (051 - 084 - 231751) Email: Posgrado@unsaac.edu.pe
Cusco- Perú

FORMATO PARA DICTAMEN DE TESIS

- 1.- Resolución de designación : 1331-2022-EPG-UNSAAC
- 2.- Título del Trabajo : CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020S
- 3.- Nombre del Autor: Br. RENATO HUANCA MAMANI
- 4.- Segundo dictaminante : Dra. MERCEDES VARGAS FERNÁNDEZ
- 5.- Marque una de las opciones:
- Puede llevarse a cabo la sustentación sin correcciones.
- Puede llevarse a cabo la sustentación después de pequeñas correcciones que no alteran el contenido del trabajo (Correcciones simples del texto).
- Sólo puede llevarse a cabo la sustentación de Tesis después de haber levantado las observaciones de fondo y de forma efectuadas por el dictaminante; con su conformidad y Visto Bueno.
- No está en condiciones para llevar a cabo la sustentación por insuficiencia del trabajo de tesis (Llenar el ítem 5, fundamentando su parecer).

Comentarios y sugerencias. (Adjunte cuantas hojas sean necesarias).

Fecha del dictamen 03 / 06 / 2022



FIRMA (ESCAÑEADA)
Segundo dictaminante
Dra. MERCEDES VARGAS FERNÁNDEZ

HORA Y FECHA DE SUSTENTACION DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO

Paraninfo Universitario 2da. Piso - Teléfax (051 - 084 - 231751) Email: Posgrado@unsaac.

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 2356-2022-EPG-UNSAAC

Cusco, 26 de agosto de 2022.

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente N° 1225567 presentado por el/la Br. RENATO HUANCA MAMANI solicitando programación de fecha, hora y lugar para la sustentación oral y pública de la tesis intitulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020." para optar al grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN;

Que, el trabajo de investigación ha sido dictaminado favorablemente por los docentes Dr. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA y Dra. MERCEDES VARGAS FERNÁNDEZ, de conformidad con el Artículo 17° del reglamento de grados de la Escuela de Posgrado;

Estando a lo solicitado y en uso de las atribuciones conferidas a esta dirección por el estatuto universitario y el reglamento general de la Escuela de Posgrado.

RESUELVE:

PRIMERO.- SEÑALAR como FECHA, HORA Y LUGAR el día **DOCE DE SETIEMBRE DE 2022, A LAS QUINCE HORAS**, en la **SALA VIRTUAL DE LA ESCUELA DE POSGRADO** para la sustentación oral y pública de la tesis "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020"; presentado(a) por el/la Br. **RENATO HUANCA MAMANI**, candidato(a) al grado académico de "MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN".

SEGUNDO.- NOMBRAR como miembros del jurado examinador a los señores docentes: presidente del jurado evaluador **Dr. OSCAR VALIENTE CASTILLO**, en su condición de Director (e) de la Escuela de Posgrado, **Dr. ALEJANDRO CHILE LETONA** y **Mg. FÉLIX GONZALO GONZALES SURCO** como primer y segundo replicantes; **Dr. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA** y **Dra. MERCEDES VARGAS FERNÁNDEZ**; como primer y segundo dictaminantes, **Dr. JORGE ALBERTO SOLÍS QUISPE**; invitado en su condición de Asesor.

TERCERO.- DE SER APROBADA LA SUSTENTACIÓN ORAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, el/la graduando(a) está invitado a participar a la ceremonia de colación siempre y cuando haya presentado su expediente para rotulado de diploma; la escuela de posgrado programará la fecha

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Jurado (06)
Asesor (01)
Interesado (01)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO



DR. OSCAR VALIENTE CASTILLO
DIRECTOR (e)

PANEL FOTOGRÁFICO

