

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POST GRADO



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO.**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA AURELIO
CÁRDENAS LA UNIÓN 2018.**

TESISTA: WALTER JHON NIETO DIEGO

ASESOR: Mg. OMAR HANS CONTRERAS CANTO

*Huánuco - Perú
2018*

DEDICATORIA.

A Dios.

Por su infinito bondad y amor.
por darme salud y vida para
lograr mis objetivos.

A mi Esposa Gilma.

Quien me brindó su amor, su cariño, y su apoyo constante. Su, comprensión y paciente espera hicieron que terminara el grado y esos son evidencia de su gran amor. ¡Gracias!

A mis hijas Amaya y Nicol.

Quienes me prestaron el tiempo que les pertenecía, para lograr mi meta y me motivaron siempre con sus notitas, "No te rindas" y "Sé fuerte". ¡Gracias, mis princesas ;

A mis padres María y Manuel.

Por educarme y convertirme en una persona de bien, íntegro y honesto.

AGRADECIMIENTO.

Gracias a la universidad Nacional Hermilio Valdizán, por haber permitido formarme en ella. Gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya de manera directa o indirecta. Gracias a todos los que forman parte de esta prestigiosa Universidad, fueron ustedes los responsables de realizar su aporte, que el día de hoy se ve reflejado en la culminación de mi grado. Gracias a mi familia, que fue mi motor y motivo en este proceso. Gracias a Dios que fue mi principal apoyo y consejero espiritual para que cada día pudiera continuar.

Este es un momento muy especial que espero, que perdure en el tiempo, no solo en la mente de las personas a quienes agradecí, sino también a quienes invirtieron su tiempo para echarle una mirada a mi proyecto de tesis. A ellos les agradezco con todo mi ser.

RESUMEN.

La presente investigación es el resultado del diagnóstico de la relación de la Cultura Organizacional con la percepción del Desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas. El objetivo general es determinar de qué manera la Cultura Organizacional (los valores, clima laboral, normas laborales y gestión laboral) se relaciona con el Desempeño docente. La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La población estuvo constituida por 45 docentes de la institución Educativa Aurelio Cárdenas. Se trata de una investigación no experimental, transversal correlacional. El instrumento aplicado es un cuestionario sobre la cultura organizacional y el desempeño docente compuesto de 40 ítems, 5 aproximadamente por cada variable. Mediante la opinión de los expertos, al 83.3% se determinó que el instrumento era válido para la investigación y mediante confiabilidad de los expertos, se comprobó que era fiable para recoger información sobre las variables. Los resultados del coeficiente de correlación rho de Pearson demuestran que existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño docente, los valores, clima laboral, normas laborales, gestión laboral, rol orientador, investigador y orientador.

ABSTRACT.

The present investigation is the result of the diagnosis of the Organizational Culture with the perception of the decent Performance of the teachers of the Educational Institution Emblematic Aurelio Cárdenas. The general objective is to determine what is Organizational Culture (values, work environment, labor standards and labor management) is related to the teaching performance. The research is descriptive, quantitative and correlational, with a non-experimental and transversal design. The population was constituted by 45 teachers of the educational institution Aurelio Cárdenas. It is a non-experimental, cross-correlational investigation. The applied instrument is a questionnaire about the organizational culture and the teaching performance composed of 40 items, 5 approximately for each variable. Through the opinion of the experts, 83.3% determined that the instrument was valid for research and, using Cronbach's alphabetic reliability coefficient, it was found to be reliable to collect information on the variables. The results of the Pearson correlation coefficient show that there is a very significant relationship between the organizational culture and the teaching performance.

Keywords: organizational culture, teaching performance, values, work environment, labor standards, labor management, guiding role, researcher and counselor

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Introducción	ix

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Fundamentación del problema de Investigación	1
1.2	Justificación	3
1.3	Importancia o propósito	5
1.4	Limitaciones	5
1.5	Formulación del problema de investigación general y específicos	5
	1.5.1 Problema General	5
	1.5.2 Problema Específicos	6
1.6	Formulación de objetivos generales y específicos	6
	1.6.1 Objetivo general	6
	1.6.2 Objetivos Específicos	7
1.7	Formulación de Hipótesis generales y específicas	7
	1.7.1 Hipótesis general	7
	1.7.2 Hipótesis específicas	8
1.8	Variables	8
	1.8.1 Variable independiente	8
	1.8.2 Variable dependiente	8
1.9	Operacionalización de variables	9
1.10	Definición de términos operacionales	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes	10
-------------------	----

2.2. Bases Teóricas	17
2.2.1 Cultura Organizacional	17
2.2.2 Elementos de la Cultura	20
2.2.3 Características de la cultura	20
2.2.4 Tipo de cultura	21
2.2.5 Creación y mantenimiento de la cultura organizacional	22
2.2.6 Desempeño docente	23
2.2.7 Propósito del marco del buen desempeño docente	23
2.2.8 Los cuatro dominios del marco	24
2.2.9 Evaluación del desempeño docente	24
2.2.10 Funciones del desempeño docente	28
2.2.11 Fines de la evaluación del desempeño docente	30
2.2.12 Modelo del perfil ideal que influye en la evaluación del desempeño docente.	31
2.2.13 Indicadores del desempeño docente	33
2.3 Bases Conceptuales	38

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1	Ámbito	43
3.2	Población.	44
3.3	Muestra	45
3.4	Nivel y Tipo de Estudio	45
3.5	Diseño de Investigación	46
3.6	Técnicas e instrumentos	47
3.7	Validación y Confiabilidad del Instrumento	47
3.8	Procedimiento	47
3.9	Tabulación	47

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Análisis Descriptivo	50
4.2	Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis	81
4.3	Discusión de Resultados	97
4.4	Aportes de la Investigación	99
	CONCLUSIONES	102
	RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	104
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106
	ANEXO	109

INTRODUCCIÓN.

Las instituciones Educativas en el presente siglo, han tenido una serie de reformas y los nuevos enfoques están causando un gran impacto en la cultura organizacional, Estos nuevos enfoques, tendencias y los cambios dinámicos hace que las organizaciones educativas públicas como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos continuos.

Las Instituciones educativas son la expresión de una realidad cultural que están llamadas a vivir un mundo de permanente cambio, tanto en lo social, económico y tecnológico, esa realidad cultural refleja un conjunto de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional, sin embargo la cultura organizacional servido de una marco de referencia a los miembros de la organización educativa y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en esta organización.

Si bien sabemos que han sido muchos los esfuerzos de transformación y mejora que han fracasado en las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, tanto como la falta de planificación y liderazgo en esas organizaciones han generado el deterioro en sus funciones.

Hoy en día, es necesario que las organizaciones institucionales tanto: privadas como estatales (Ministerio de Educación, Gobiernos Regionales y otros) diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros de la

Institución Educativa con miras al éxito y la calidad educativa centrado en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Por otro lado, el Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

El reporte de los resultados en este documento consta de cinco capítulos. El Capítulo I corresponde al planteamiento del problema, en él se describe la realidad problemática, se formulan los problemas, objetivos de la investigación, se enuncia la justificación de la investigación, así como las limitaciones y viabilidad de esta. El Capítulo II corresponde al marco teórico; contiene los antecedentes, bases teóricas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis y definición de variables. En el Capítulo III se precisa el enfoque, tipo y diseño del estudio, población y muestra, operacionalización de variables, técnicas e instrumento para la recolección de datos, métodos y técnicas para el procesamiento y análisis de los datos y los aspectos éticos. El Capítulo IV presenta los resultados, mediante una descripción de estos, según variables y dimensiones y muestra los resultados de las pruebas de hipótesis. En el Capítulo V se hace la discusión de resultados y se enuncian las conclusiones y sugerencias, culminando con las referencias y anexos

CAPITULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

Hoy en día las organizaciones e instituciones desempeñan un papel muy importante dentro de la sociedad, puesto que éstas son las que proporcionan empleo, generando así bienes y servicios con el propósito de satisfacer las necesidades de las personas.

De acuerdo a lo anterior, la cultura y el desempeño docente constituyen la base de un buen funcionamiento organizacional, de tal manera que ambos factores sirven de referencia acerca de cómo las personas deben conducirse dentro de una organización o institución para que la misma se desempeñe de manera efectiva.

La cultura organizacional especialmente juega un papel clave dentro de la organización, puesto que ésta repercute en el comportamiento, la productividad y las expectativas de los trabajadores; como consecuencia de ello, las organizaciones buscan mejorar continuamente a través de procesos y estrategias su gestión, de manera que sus empleados retomen los objetivos de la organización con el propósito de incrementar la productividad y la competitividad organizacional.

En base a lo anterior, para que el desempeño docente sea productivo y constante, es necesario que éstos cuenten con un ambiente motivador donde se les puedan delegar mayor autoridad, darles una mayor responsabilidad y recompensar sus logros obtenidos; ofreciéndoles de esta manera, un buen clima laboral que sin lugar a dudas se reflejará en la cultura organizacional. De esta forma, la productividad de una organización o institución depende en gran medida del buen desempeño de los docentes, por lo que a mayor rendimiento y mayor bienestar para los docentes mejor será su calidad productiva.

Actualmente se puede observar que las organizaciones descuidan la difusión de la cultura organizacional y por consiguiente el ambiente laboral de sus trabajadores, porque pueden llegar a considerar que requieren mucha inversión para algo que no consideran primordial; sin embargo, la postura que toman estas organizaciones no es la correcta, puesto que el costo de un ambiente laboral deficiente traerá como consecuencia que el desempeño docente perjudique en gran medida el rendimiento de la organización, lo

será más costoso para la institución por no haber invertido previamente en dichos factores.

Un diagnóstico de la cultura organizacional aclara comportamientos y actitudes presentadas por los docentes en su desempeño, razón por la cual el presente estudio busca encontrar la importancia de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente para que una institución sea altamente productiva y eficaz, no sólo en el resultado de la producción de sus tareas sino también en la satisfacción de sus empleados. Este estudio se llevó a cabo en una Institución Educativa, debido a que la mayoría de investigaciones previas se enfocan en el área de empresas privadas y no en el área de una Institución Educativa pública.

1.2. JUSTIFICACIÓN

El por qué, de esta investigación es debido a qué en la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas, existe una dificultad en cuanto al desempeño docente. Todo ello a causa de diferentes factores como la cultura organizacional y otros.

La finalidad de la investigación es determinar la cultura organizacional y su relación con el desempeño docente. Para poder diagnosticar los malestares que perjudican el buen desarrollo del desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas. Cabe destacar que el capital humano es el principal factor que influye en la creación del valor, tanto para los trabajadores; así como para los ciudadanos. Por lo tanto, el Capital humano no es sólo un activo intangible estático, sino es más que un proceso ideológico, es un medio para lograr un fin. Por lo cual se tiene que brindar todo lo necesario para su adecuado desempeño laboral docente, en este caso la cultura organizacional tiene una relación en el desempeño docente

que tienen los trabajadores de la Institución.

Asimismo, este estudio se realiza con el fin de determinar los problemas que genera una cultura organizacional inadecuada. Ya que una cultura organizacional permite elevar sus niveles de desempeño al docente en su puesto de trabajo y en el desarrollo de una sociedad que conlleva a mejorar la calidad de vida, dentro de un determinado espacio o lugar.

También, cabe señalar que un adecuado desempeño docente de los profesores depende básicamente de una adecuada cultura organizacional, sumando a ello los conocimientos necesarios para su aplicación, para lo cual se tiene que contar con profesionales idóneas, con un perfil adecuado que sean capaces de manejar el rol docente.

Asimismo, el buen desempeño docente, permite la realización de las actividades asignadas y contribuir en el logro de los objetivos de la Institución. En este caso esto reflejaría en la optimización de la gestión de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas.

La Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas en el aspecto de cultura organizacional y su relación en el desempeño Docente. En la actualidad no se le está dando la importancia necesaria, por lo cual la presente investigación se profundiza en ella. Ya que ello permite a la Institución, optimizar el desempeño Docente a todos los profesores. De esta manera la institución cumplirá con sus objetivos.

Asimismo, Un eficiente desempeño docente implica, que la gestión de la institución refleje, no solo en un buen clima Institucional, sino que también en el buen rendimiento académico de los estudiantes de su jurisdicción. Todo ello beneficia a la comunidad en la calidad de vida de los estudiantes.

1.3. IMPORTANCIA O PROPOSITO.

La presente investigación se realizó debido a que en estos últimos tiempos se ha observado la falta de una cultura organizacional en las Instituciones Educativas públicas de nuestra provincia de Dos de Mayo, con lo cual añoramos mejorar el desempeño docente de todos los docentes de la Institución Educativa de nuestra Región.

Asimismo, fue viable porque se desarrolló en el tiempo previsto de acuerdo al diagnóstico y se sostendrá a nivel regional como propuesta pedagógica.

1.4. LIMITACIONES.

Como factor determinante para la elaboración del trabajo de investigación se tuvo al aspecto bibliográfico, ya que no se cuenta con suficiente bibliografía especializada del tema “desempeño docente” en relación al tema del trabajo de investigación, pero se han podido ubicar algunos textos importantes para desarrollar la investigación; asimismo, carecen los antecedentes de estudio referido a la variable dependiente de estudio en la ciudad de Huánuco.

La presente investigación se describió la relación que existe entre las dos variables, se utilizó instrumentos adecuados y verificables para este trabajo de investigación.

1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICOS.

1.5.1. PROBLEMA GENERAL

El problema del presente trabajo de investigación responde a la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas- La Unión 2018?

1.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol facilitador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol investigador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol planificador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol orientador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?

1.6. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol facilitador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.
- Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol planificador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.
- Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol investigador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018
- Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol orientador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

1.7. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERALES Y ESPECIFICAS.

1.7.1 HIPÓTESIS GENERAL

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

1.7.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol facilitador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.
- La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol planificador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.
- La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol investigador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.
- La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol orientador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

1.8. VARIABLES

1.8.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

- Cultura Organizacional.

1.8.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Desempeño Docente.

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE Cultura Organizacional	Valores	- Desarrollo y practica de valores - Cumplimiento de acuerdos - Motivación laboral - Apoyo y solidaridad entre sus compañeros - Valoración de formalidad y regla	Cuestionario
	Clima laboral	- Convivencia y participación escolar - Relaciones empáticas - Manejo de conflictos - Compromiso laboral - Trabajo en equipo	
	Normas laborales	- Reconocimiento institucional - Normas de cumplimiento - Asume funciones de acuerdo a las normas - Cumplimiento de misión institucional - Estabilidad laboral	
	Gestión laboral	- Organización institucional - Información y comunicación - Enseñanza y aprendizaje competitivo - Consejería estudiantil - Reconocimiento por la comunidad - Liderazgo e innovador	
DEPENDIENTE Desempeño Docente	Rol facilitador	- Disponibilidad de materiales didácticos - Capacidades pedagógicas - Estrategias dirigidas	Cuestionario
	Rol planificador	- Relación con los directivos y demás docentes - Calidad de su formación inicial - Estrategias didácticas - Planificación de actividades	
	Rol investigador	- Capacitación permanente para su desempeño - Materiales didácticos - Creatividad e innovación - Identificar y resolver problemas	
	Rol orientador	- Relación con los estudiantes y pp.ff. - Comunicación eficaz	

1.10. Definiciones de Términos Operacionales.

- **Cultura Organizacional.** es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.
- **Desempeño Docente.** El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

A NIVEL INTERNACIONAL:

Valcárcel (1999), realizó “*El estudio Cultura organizacional y clima laboral en las escuelas básicas de Santiago de Chile*”, bajo un estudio correlacional y trabajando, con 100 docentes como muestra de 6 escuelas básicas, se trabajó los aspectos de conformidad, recompensa, identidad y conflictos del clima laboral con respecto a la cultura organizacional. Dicho estudio concluyó la existencia de correlación moderada entre conformidad ($r = 55$) y cultura organizacional positiva, implicando que existe un clima de conformidad latente, acentuado y permitido por la cultura organizacional; mientras que se presentaba una correlación alta entre cultura negativa y

recompensa ($r = 70$) y conflictos ($r = 76$) conllevando a establecer que frente a una inequidad de recompensa, la cultura organizacional identifica entre sus componentes transgresión de normas y valores, generándose conflictos al interior por ello. Llegará a la siguiente conclusión:

Existe una correlación baja entre cultura organizacional e identidad, estableciendo ello que el proceso de identidad institucional se encuentra muy limitado, careciendo los elementos de la cultura organizacional la fortaleza y credibilidad para que la identidad se torne en sostenible y sostenida, inclusive el aspecto histórico carece de los fundamentos para ello.

Ponte (2000), realizó el estudio *“Motivación y cultura organizacional en instituciones de educación técnica la investigación de tipo correlacional Universidad de Playa Ancha”*. Se trabajó con 79 docentes de 6 institutos de educación técnica en la ciudad de Valparaíso. El estudio concluyó que el nivel de seguridad y autorrealización de la motivación, mostraba un nivel bajo, indicando que no existía seguridad económica y laboral en las instituciones, generando inseguridad e inestabilidad personal, limitando la autorrealización personal y profesional. Por otro lado la pertenencia y estima se encontraban a un nivel alto. Ello indicaba que pese a todo, los docentes se identificaban con la institución, sintiéndose parte de ella, encontrándose correlación alta con el componente histórico de la cultura organizacional ($r = 77$) y la estima personal se encontraba a un nivel bajo, ya que pese a los esfuerzos de los docentes, el proceso comunicacional, las normas y el liderazgo ejercido, no permitían que los

docentes mejoraran su autoestima influyendo en su desempeño. Al respecto, se encontró baja correlación entre la estima y la comunicación ($r = 30$), las normas ($r = 33$) y el liderazgo ($r = 29$) de la cultura organizacional, indicando ello que a menor estima se debía a una inadecuada comunicación, liderazgo ineficaz e ineficiente y transgresión de normas institucionales.

Salmón (2005) “Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la institución educativa Virgen Milagrosa administrada por religiosos Quito Ecuador”, el estudio se efectuó con auspicio de la Internacional Reading Association – IRA, consultora de la UNESCO, ello se realizó en el centro educativo, con una población de 50 docentes de los niveles de educación inicial, primaria, secundaria y área técnica y 10 directivos. El propósito era establecer de qué modo la cultura organizacional modelaba el hábito lector en el personal docente y directivos de la institución. Aquí se concluyó que la cultura organizacional en sus componentes misión, valores, creencias normas, estilos de liderazgo y símbolos se correlacionaban altamente con el hábito lector ($r = .79$), y con la comprensión literal de los textos documentales y narrativos ($r = .77$), sin embargo, a nivel inferencial la correlación fue moderada ($r = .55$). Lo expuesto indicaba que los hallazgos concluían una influencia clara de la cultura organizacional hacia la cultura lectora (hábito), sin embargo, existían limitaciones a nivel de comprensión lectora, Asimismo, se estableció que los componentes de la cultura organizacional trabajados de modo integral, generan la consolidación de una cultura implícita y propia del trabajo docente y administrativo como la lectora, en los miembros de la

institución.

Salvatierra (2005) “Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en 10 instituciones educativas del nivel de educación secundaria en el Distrito Federal” Secretaría de Educación Pública de México”. Lo que se pretendió fue establecer la relación entre los elementos de la estructura organizacional funcional de los directores de las instituciones educativas como burocracia, concentración de poder y acceso a la información con los componentes misión y visión de la cultura organizacional. Para ello, se trabajó con 50 instituciones educativas y con una población de 200 directores, subdirectores y administradores. De dicho trabajo se concluyó en cuanto a los directores y subdirectores se presentaba de manera moderada los elementos concentración de poder y acceso a la información, principalmente en los varones (80%), y solo el 20% de las mujeres lo realizaban. En cuanto a los administradores el 90 % presentaba el elemento acceso a la información como pertenencia al cargo, lo cual no facilitaban fácilmente, salvo a sus superiores (directores). Fue posible encontrar correlación moderada entre los elementos concentración de poder ($r = .57$) y acceso a la información ($r = .55$) y los componentes misión y visión de la cultura organizacional en los directivos varones y mujeres. En el caso de los administradores se encontró una correlación baja entre los elementos burocracia ($r = .33$), concentración de poder y acceso a la información ($r = .36$) con los componentes visión y misión de la cultura organizacional. Ello indicó que en este grupo, sus funciones no estaban cumpliendo con los lineamientos de la misión y visión institucional.

Marcone y Martín (2003), en su tesis. “Universidades de Playa Ancha y Oviedo en Chile “Construcción y Validación de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa” (ICOE). El objetivo central fue la construcción del instrumento, trabajándose con una muestra conformada por 436 profesores pertenecientes a 20 escuelas de educación básica de la región de Valparaíso, Chile. Esta conformada por 62 ítems y mide las siguientes dimensiones: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito. Comunicación y equidad organizacional. Credibilidad de los directivos y relaciones humanas. Liderazgo en la gestión directiva. Finalmente se concluye que el instrumento presenta validez de construcción, demostrado a través de la matriz de correlación (indicador del grado de 11 intercorrelaciones, siendo este de 2,657 – E15; test de esfericidad de Barlett, que revela un Chi cuadrado aproximado 13877,79, 1891 gl., significativo a .000 y finalmente el índice KMO de Káiser-Mayer-Olkin (excelente) que fue de .938, considerándose como muy bueno. Los coeficientes de correlación entre los factores de primer orden fluctúan entre .234 y .749 significativos al .000, indicando una fuerte correlación entre los factores de primer orden. El análisis de fiabilidad de los factores de segundo orden, es decir de las cuatro dimensiones del ICOE, muestran valores que fluctúan entre .7367 y .9056.

Ojeda Galindo, 2011, realizó la investigación: Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llegó a la siguiente conclusión:

El clima organizacional es uno de los mejores indicadores, para poder

determinar el funcionamiento de una organización, a nivel individual, grupal u organizacional, además ayuda a determinar los factores que intervienen en dicha corporación, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización pudiendo determinar el nivel de intervención, y las áreas susceptibles de mejora y cambio.

A NIVEL NACIONAL.

Taboada (2006), Universidad Federico Villarreal, en su tesis. Maestría en Gerencia Educativa, "Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría", presento a la universidad, en tres instituciones educativas del cono sur de Lima, trabajándose con 55 docentes. Con esta investigación de tipo descriptiva correlacional se exploró acerca de los valores y la ética comportamental de la cultura organizacional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. En dicho estudio se concluyó que los aspectos de planificación y ejecución de la actividad del proceso de enseñanza aprendizaje se correlacionaban en forma moderada con los valores ($r = .58$ y $.55$ respectivamente), mientras que con el factor evaluación y los valores existió una alta correlación ($.80$). Sin embargo, a nivel de conducta ética y los tres componentes del desempeño docente: planificación, ejecución y evaluación, se encontró una correlación moderada ($r = .58$, $.59$ y $.60$ respectivamente). Al parecer el sistema imperante y la cultura organizacional existente en las instituciones educativas hacen que los docentes asimilen los valores y asuman una conducta ética en su desempeño en las aulas, convirtiéndose la cultura de la institución

en una guía para las acciones docentes.

Burga (2007), Universidad Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, para la Maestría en Educación con mención en Gestión, realizó el estudio de tipo descriptivo correlacional titulado “Relación entre la supervisión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°1 de Ventanilla”. Para ello trabajó con 50 docentes y 8 supervisores. En dicho estudio concluyó que se encontró correlación estadística entre las técnicas de visita y reunión empleada en la supervisión y el desempeño docente ($r = 68$ y 66 respectivamente) indicando ello que los docentes mejoraban su desempeño en cuanto mejor y mayor contacto tengan con el supervisor y el proceso comunicacional e interacción entre ellos.

Cobali de la Cruz Sulca, 2009, realizó la investigación: La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

A NIVEL REGIONAL.

Avalos Ángeles, Alex; Leiva Aguirre, Bill; López Rojas, Diana Carolina.(2012) “La cultura Organizacional y la Educación en valores en las Instituciones Educativas Publicas de secundaria – distrito de Huánuco” Para el estudio optaron por las instituciones educativa públicas del distrito de Huánuco que consta de 8 (ocho) instituciones; de las cuales eligieron en forma no aleatorizada 3 (tres) instituciones para la muestra, quienes fueron evaluados mediante la encuesta a través de cuestionarios y que el resultado no fueron tanto negativos ni positivos, podemos decir que son regulares, son necesarios de incentivar para su mejoría como podemos llegar a la conclusión que los valores de p son menores que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y podemos afirmar que la cultura organizacional y la educación en valores, tiene una relación significativa en los docentes de las Instituciones Educativas estatales de nivel secundaria del Distrito de Huánuco.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL.

La cultura organizacional se puede definir en el marco de las creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y la motivación entre otros. Es considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos son compatibles por la interacción y el estímulo de miembros de la organización y el apoyo, colaboración, coordinación, y confianza para facilitar su intercambio (Shao 2012).

La cultura organizacional es el patrón de comportamiento observable de una comunidad u organización que emana de los valores compartidos, creencias y pensamiento. Los valores y comportamientos dan forma al

entorno fisiológico y sociológico de una organización de una manera única y tienen una fuerte influencia en el proceso de toma de decisiones. La cultura organizacional se observa como un patrón de supuestos compartidos y aprendidos por un grupo (Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015b).

La cultura organizacional según Robbins (1999) se refiere a un sistema de actitudes y valores compartidos con los miembros de una organización, lo que con lleva a distinguirlas y diferenciarlas de otras organizaciones. Para Peters y Waterman (1982) la cultura organizacional es un “conjunto dominante y coherente de valores compartidos y transmitidos por significados simbólicos como cuentos, mitos, leyendas, slogan y anécdotas”.

Hofstede (1999, pág. 294), indica que la cultura organizacional es la forma de como las conductas son plasmadas en cada organización, “la programación mental colectiva que distingue a los miembros de una entidad de otra”.

Para Jones (2008), “la cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización”, esta a su vez controla las interacciones entre los que pertenecen a la organización y con personas externas a la misma.

Un estudio muy reconocido indica, “El concepto de cultura originariamente inicia en la antropología con la metáfora de la cultura, donde plantean que las tendencias de la sociedad se encaminan a la formación de familias, comunidad, instituciones educativas y prácticas

religiosas, así como los granjeros guían sus siembras y animales labrando la tierra y alimentando los animales, metáfora propuesta como una forma para responder a la pregunta “¿qué nos hace humanos?” (Olmos & Socha, 2006, pág. 3).

Según Eagleton (2001), la cultura es un conjunto de valores, costumbres, creencias y prácticas que vienen a constituir la forma de vida de un grupo específico. Asimismo Edward T.Hall (1998) propone que la cultura es como un iceberg, ya que la cultura engloba a la conducta, creencia y valores de nuestra propia cultura, en si la cultura interna es más sentimientos e ideas y la cultura externa es la que interactúa y tiene conflictos. Esto viene muy ligado a lo añadido por Benjamin (1995) el cual señala que las culturas se convierten en civilización cuando los que pertenecen a ese conjunto tienen los mismos intereses y creencias y para comunicarse necesitan traducir de una cultura a otra.

Nosnik (2005) indica que la cultura organizacional es reflejada entre un conjunto de individuos que trabajan juntos en equipo donde sus creencias, valores y principios, constituyen la percepción para evaluar y apreciar su desempeño; tomando eso como indica Nosnik se deduce que cultura y comunicación están estrechamente relacionadas, puesto que ambos llevan al concepto de comunidad. Asimismo, señala que se destacan tres tipos de relación que se establecen entre cultura organizacional y comunicación.

Por otro lado, C. De esta manera la cultura organizacional permite que las personas comprendan la relación entre la organización y el entorno en el que desarrollan sus labores al cual también pertenecen.

2.2.2 ELEMENTOS DE LA CULTURA

Schein. E. (2004, pág.31) considera que “la cultura de una organización tiene tres capas. La capa I, incluye artefactos y creaciones que son visibles, pero a menudo no interpretables. En la capa II, están los valores y las cosas que son importantes para las personas. En la capa III, están las suposiciones básicas que guían el comportamiento de la gente”.

A su vez Vargas (2007) indica que dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre los cuales tenemos:

- **Los valores:** Elemento clave por los que se rigen las personas que colaboran y los empleados que trabajan junto para poder obtener el mismo objetivo puede ser para una empresa, compañía o una institución.
- **Costumbres:** Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.
- **Ritos:** Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización.
- **Historias:** Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente (Robbins S. 1996. p. 625).

2.2.3 CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Amoros (2007) los define de la siguiente manera:

1. **Innovación y toma de riesgos:** Grado en que los empleados son estimulados para que sean creativos y no correr riesgos.

2. Atención al detalle: Calidad que se espera que los empleados empleen al momento de ejercer su labor.
3. Orientación a los resultados: Manera en que los gerentes se concentran en los resultados o bien, la producción de la institución más que en las técnicas y los procesos empleados para alcanzarlos.
4. Orientación a las personas: La gerencia toma en cuenta la consecuencia de los resultados en sus trabajadores.
5. Orientación a los equipos: Las tareas y responsabilidades se desarrollan de manera grupal a través de equipos de trabajo.
6. Energía: Los trabajadores son emprendedores y competitivos.
7. Estabilidad: El desempeño y las actividades de la organización están dirigidas a mantener una posición y no al crecimiento de ésta.

2.2.4 TIPO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones son diferentes de otras, y pueden incluir funciones distintas de acuerdo con las condiciones internas y externas de las mismas.

Hellriegel Don y Slucum John (2004) apoyado por Luna y Pezo (2005) consideran que es importante detectar con exactitud el tipo de cultura organizacional predominante en cada institución.

Tabla 1: Tipo de Cultura predominante en cada Institución

TIPOS DE CULTURA	
RUTINARIA	<p>Las empresas con este tipo de cultura sus decisiones las toman únicamente a nivel directivo, se trabaja de manera piramidal.</p> <p>Dedica mayor tiempo a tareas rutinarias y decisiones operativas, pero casi nunca involucra su tiempo para planear y tomar decisiones estratégicas.</p> <p>Los gerentes trabajan bajo presión, sobrecargados y parados ocupados.</p>
BUROCRÁTICA	<p>Por lo general busca encontrar las fallas de otras personas.</p> <p>Por el excesivo control provocado en su personal causa en éstos una lentitud en su trabajo.</p> <p>Utilizan una estrategia rígida y radical.</p> <p>Poseen dificultad y sesgos al tomar decisiones.</p>
SOÑADORA	<p>En esta cultura frecuentemente no existen programas de mejoramiento y procesos de cambio.</p> <p>Tratan de eliminar la rutina a través de la voluntad y el deseo de mejorar de sus empleados, sin necesidad de modificar las estructuras internas.</p>
CULTURA FLEXIBLE	<p>Todos los empleados tienen la oportunidad de superarse dentro de la misma organización.</p> <p>En esta cultura todos los miembros de una organización se sienten parte de un equipo, en donde su participación y disposición es tomada en cuenta.</p>

Fuente. Luna y Pezo, 2005.

2.2.5 CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Hellriegel y Slocum (2009) muestran a través del siguiente proceso la manera en cómo se crean las culturas organizacionales:



Gráfico 2: Proceso de creación de la cultura organizacional.
Fuente: Hellriegel y Slocum (2009).

2.2.6 DESEMPEÑO DOCENTE.

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. **(Marco de un buen desempeño docente MINEDU – 2014)**

2.2.7 PROPOSITOS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

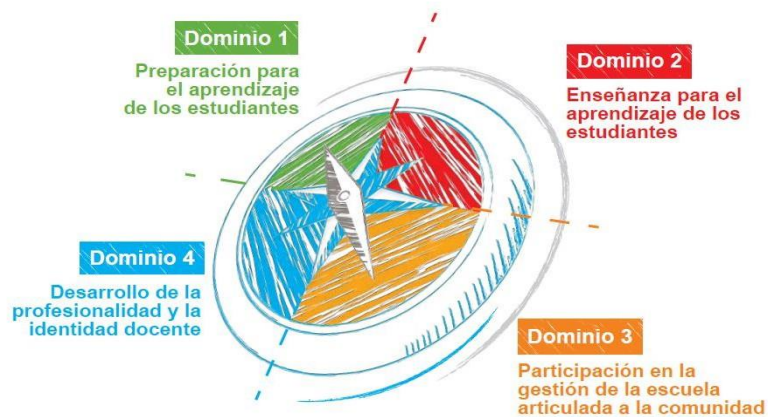
- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente (MINEDU-2014)

2.2.8 LOS CUATRO DOMINIOS DEL MARCO

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (Gráfico N° 3).

Gráfico N° 3

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Fuente. Minedu-Perú, 2014

2.2.9 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el

sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma.

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo una sociedad Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48)

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la

evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje.

Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Por otra parte, debido a la función pública y social que realizan los educadores están sometidos frecuentemente a un sin fin de valoraciones, por todos aquellos que reciben directa o indirectamente sus servicios. Se plantea entonces el problema, de que estas valoraciones y opiniones que se producen en forma espontánea sobre el desempeño docente de los profesores, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad y de

contradicciones, producidas por un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes. Resulta evidente, la necesidad de un sistema de evaluación del desempeño docente, que haga justo y racional ese proceso, y que permita valorar, con el mayor grado posible de objetividad, profundidad e imparcialidad. No se trata de sacar los trapos sucios; sino de mejorar el desempeño docente en un proceso de evaluación que respete la dignidad personal de los profesores.

Ahora bien, los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores, o bien puede invertirse y promover recelos, sentimientos de culpabilidad, competencia desleal, miedos y rechazos del personal docente a cualquier proceso de evaluación, debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

En la perspectiva que aquí se plantea, se asume el proceso de evaluación del desempeño docente, como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador; pero, para que esto sea posible, tanto en la personalidad de los docentes evaluados, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, la evaluación ha de ser entendida y situada adecuadamente, para elevar y mejorar el nivel del desempeño de los profesores. En atención a esta problemática, Birkenbihl (1990), plantea la necesidad de trabajar

sobre las potencialidades de desarrollo del educador y de los alumnos, del modo siguiente:

Trabajar sobre potencialidades significa, como exigencia, que el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, puesto que todo individuo resulta alentado y su imagen incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para estudiar, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo se debería convencer a la comunidad educativa para que aceptara las capacidades relevantes de cada uno (en lugar de ignorarlas envidiosamente). (p. 103)

2.2.10 FUNCIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

- **FUNCIÓN DE DIAGNÓSTICO:** La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.
- **FUNCIÓN INSTRUCTIVA:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los

educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

- **FUNCIÓN EDUCATIVA:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

- **FUNCIÓN DESARROLLADORA:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal,

la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

2.2.11 FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos. Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente y la mejora de la institución educativa en aquellos sistemas de educación que funcionan en torno a objetivos programados, de hecho, los docentes de la Institución Educativa "Aurelio Cárdenas debe conocer los Objetivos y Metas de la Institución Educativa.

De allí pues, que se pueda elaborar, como resultado de la evaluación, un perfil ideal del docente, en donde los objetivos de la institución educativa se asuman como metas de su propio crecimiento personal; es decir, los objetivos de la institución educativa, se convierten en horizontes y metas

del crecimiento personal del educador. Dentro de este orden de ideas, Cerisola y Páez (2003) sugieren lo siguiente:

Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas (p. 28)

Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente tienden a tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de intereses inmediatos, tan deseado que estimule la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales la valga la pena trabajar, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. En resumidas cuentas, el desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución educativa mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal.

2.2.12 MODELO DEL PERFIL IDEAL QUE INFLUYEN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los

representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que, para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador.

- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explica, que los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula.

Es por ello, que desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un dador de clase; por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su -hacerll, sin tomar en cuenta su -ser educadorll.

- **Modelo de la práctica reflexiva.**

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos.

En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una

secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante, a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos.

Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

2.2.13 INDICADORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

ROL FACILITADOR.

Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando

cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (pg. 146).

En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

ROL PLANIFICADOR.

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco, Graterol (2001) hace el comentario siguiente: El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (pg. 27)

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didácticas y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal

de todos los involucrados en el proceso educativo. En referencia a la finalidad de la planificación, Spranger (1984) señala: Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante? (pg. 45). Dicho de otro modo, la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa.

ROL INVESTIGADOR.

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos.

De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, Peroza (2000) señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-

educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación (pg.37).

Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el -tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal.

ROL DE ORIENTADOR

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo. Dentro de este orden de ideas, Ramos (1999) afirma lo siguiente:

“Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente”. Todo

esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien, se dice popularmente que nadie da lo que no tiene (pg. 119)

Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando. Dentro de este orden de ideas, Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente.

El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación (pg. 176)

Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

2.3 BASES CONCEPTUALES.

Planeación. La planeación Educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer y con qué recursos y estrategias, la planeación educativa implica la interacción de diversas dimensiones. Por otra parte, la planeación educativa es el diagnóstico, donde se vinculan las necesidades educativas, las condiciones de aprendizaje y los factores externos que afectan al proceso educativo.

PEI. Es un instrumento de gestión de mediano y largo plazo que se enmarca dentro del Proyecto Educativo Nacional, Regional y Local, a fin de responder a sus demandas y expectativas, Orienta una gestión autónoma, participativa y transformadora de la Institución Educativa, Programa, teniendo como centralidad a las niñas, niños y adolescentes, integrando sus necesidades de desarrollo humano, el cumplimiento de sus derechos, además de las demandas de desarrollo de la región y de manera especial del distrito. Articula y valora la participación de la comunidad educativa, en función de un sueño común a alcanzar y una problemática priorizada a superar.

PAT. Es un instrumento de gestión de corto plazo que viabiliza la ejecución del Proyecto Educativo Institucional. Contiene un conjunto de acciones o actividades organizadas y cronogramadas que la comunidad educativa debe realizar para alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa en el plazo de un año.

Organización. Las organizaciones sociales están formadas por un cierto número de personas que se han reunido con finalidades explícitas para

conseguir ciertos objetivos, objetivos en permanente reconstrucción. Su funcionamiento requiere un conjunto de normas y procedimientos que regulen las relaciones entre los miembros constantemente, las competencias de cada uno y el nivel de responsabilidad que les corresponde. Las organizaciones se auto desarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto.

CONEI. Es un organismo de participación, concertación y vigilancia ciudadana para una gestión escolar transparente, ética y democrática en el que están representados todos los actores de la escuela: directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes, padres y madres de familia y miembros representantes de la comunidad educativa.

REGLAMENTO INTERNO. Se conoce como reglamento interno al conjunto ordenado de preceptos y normativas que son aplicables en un determinado contexto escolar, por su parte, es lo que está relacionado con la escuela.

DIRECCIÓN. La dirección debe ejercer un liderazgo pedagógico con una clara visión educativa que le permita orientar la acción escolar hacia la mejora continua de los aprendizajes. Además, debe gerenciar efectivamente y de manera equilibrada su autoridad, por ello es necesario dotarlo de herramientas que desarrollen su capacidad técnica para la toma de decisiones, delegación de la autoridad y organización de la participación de los diferentes actores escolares desde los roles que

desempeñando el director sus roles y funciones para lograr un clima institucional propicio para los aprendizajes de los estudiantes.

CLIMA INSTITUCIONAL. El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actoras y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento, los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas.

CAPACIDAD DE LIDERAZGO. La autoridad del docente proviene de los niveles superiores en la institución educativa, en relación con el nivel que ocupa respecto a los estudiantes. Es autoridad oficial, La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral, Por ende, podemos afirmar que el concepto de líder pedagógico siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre el docente y los estudiantes, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del profesor sobre sus niños, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro docente del grado sobre grupo de estudiantes, Se debe subrayar, además, que el atributo más diferenciable en el líder pedagógico, es decir, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre el docente y los estudiantes, La condición de líder pedagógico de un determinado profesor dentro de un colectivo docente descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo de estudiantes. Por tanto, no tendría sentido

pensar que tal atributo puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado por algún docente, Si los estudiantes del grupo vinieran obligados, de alguna forma a aceptar la autoridad, no estaríamos hablando de líder pedagógico.

DELEGACIÓN DE FUNCIONES. Es una técnica en virtud de la cual se produce el traslado de competencias de un órgano que es titular de las respectivas **funciones** a otro. Este otro órgano ejercerá entonces las **funciones** bajo su responsabilidad y dentro de los términos y condiciones que fije la Ley.

TRABAJO EN EQUIPO. Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo.

MOTIVACIÓN. La palabra motivación deriva el latín *motivus* o *motus*, que significa 'causa del movimiento'. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo» "una de las tareas del maestro es la motivación de los alumnos"

ESTÍMULO PERSONAL. Los estímulos son los que nos hacen dirigirnos a un lugar o a una meta en específico, la cual debe ser nuestra motivación. Este estímulo puede ser positivo o negativo, así que esto es exactamente lo que debemos de cuidar. En muchos casos se ha visto instituciones

educativas determinar objetivos específicos, muy bien trazados y con una lógica de realización muy real. Sin embargo, al poner los estímulos en las personas hacen que estas se desmotiven sólo por ser estos negativos.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. La resolución de conflictos es el conjunto de conocimientos y habilidades para comprender e intervenir en la resolución pacífica y no-violenta de los conflictos. Es una disciplina que contiene muchas otras cosas, desde las matemáticas y la física teórica a la biología humana.

SUPERVISIÓN EDUCATIVA. "La supervisión escolar debe entenderse como, orientación profesional y asistencia dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza – aprendizaje.

TUTORIA. Autoridad conferida por ley a un adulto para cuidar de una persona y de sus bienes porque esta no está capacitada para hacerlo por sí misma. Cargo o función de tutor, especialmente del profesor encargado de orientar y aconsejar a los alumnos pertenecientes a un curso o a los que estudian una asignatura.

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1 ÁMBITO.

La tesis es de tipo descriptiva debido a que se analizó como es y cómo se manifiesta la cultura Organizacional y su relación en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdenas” La Unión.

A su vez, es correlacional ya que se evaluó la relación que existe entre dos o más factores con el fin de conocer el comportamiento de un factor conociendo el de otro.

Hernández Roberto Sampieri., Carlos Fernández, y Baptista, Pilar. (2014) manifiestan:

Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos

o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas.

Sobre el tema correlacional, Sampieri, R. (2001) señala que “este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta unas o más variables”. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación.

3.2 POBLACIÓN

La población de estudio estuvo constituida por los docentes de la Institución Educativa emblemática “Aurelio Cárdenas” la Unión 2018.

TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “AURELIO CARDENAS” LA UNIÓN 2018

POBLACIÓN	
DOCENTES	45
TOTAL	45

FUENTE: CAP de la I.E. “AC” – La Unión

3.3 MUESTRA.

La muestra es una parte significativa de la población. Desde el punto de vista de Bernal (2006), “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (pg.165). Sin embargo, por ser muy pequeña y de fácil acceso se consideró la muestra como censo poblacional, es decir se tomó la totalidad de la población, la misma para Chávez (2007), “es aquella porción sobre la cual, se tiene acceso y objetivo: es la totalidad de

unidades u observaciones sobre la cual, se da la población accesible” es decir, población y muestra son la misma

TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “AURELIO CARDENAS” LA UNIÓN 2018

MUESTRA	
DOCENTES	45
TOTAL	45

FUENTE: CAP de la I.E. "AC" – La Unión.

3.4 NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El presente proyecto es de tipo descriptiva debido a que se analizó como es y cómo se manifiesta la cultura de los docentes que tienen en la institución educativa Aurelio Cárdenas.

A su vez, es correlacional ya que se evalúa la relación que existe entre dos o más factores con el fin de conocer el comportamiento de un factor conociendo el de otro.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) manifiestan:

Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas.

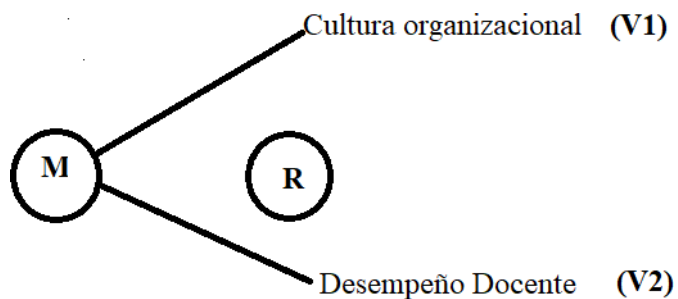
Sobre el tema correlacional, Sampieri, R. (2001) señala que “este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta unas o

más variables”. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación.

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Según, (Morán y Alvarado, 2010) la investigación es de corte transversal porque recopilan datos en un momento único y Sánchez (2011) indica que el Diseño de investigación es No Experimental, porque no se manipula el factor causal para la determinación posterior en su relación con los efectos y sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables

Hernández (2014) comenta que “es un estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.



Donde:
 M = Muestra
 V1 = Variable 1
 V2 = Variable 2
 R = Correlación

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS.

Para efectos de la investigación se creó un (01) instrumentos, dirigido al personal docente, con el propósito de medir las variables Cultura organizacional y desempeño docente, conformados por veinte (20) ítemes cada uno con preguntas cerradas derivadas del desglose de la variable en dimensiones e indicadores, las cuales fueron respondidas de acuerdo a

las alternativas de respuesta de la escala Lickert. Siempre = 5; Casi siempre = 4; Algunas veces = 03; Casi nunca = 2: Nunca = 1 por indicador, de manera de hacer una distribución balanceada.

3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometió al juicio de dos (02) expertos en la materia a fin de evaluar su pertinencia, redacción y forma. En cuanto a validez se refiere, Hernández y otros (2006), plantean que es el “grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. En este sentido para el instrumento diseñado se elaboró un formato de validación que se presentó a los expertos en el área de investigación, con la finalidad de evaluar objetivamente si su contenido contiene las características y los elementos necesarios para recolectar la información, verificando la pertinencia de los ítems con relación a la variable, dimensión e indicadores.

3.8. PROCEDIMIENTOS.

La confiabilidad, según Hernández y otros (2006), es el “grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”, es decir permite saber si el instrumento está apto para su aplicación. En este sentido, una vez realizadas las modificaciones sugeridas por los expertos. se aplicó el instrumento de evaluación cuestionario a los (20) docentes de la I.E. “Aurelio Cárdena”, los cuales presentaron características semejantes a los de la población estudiada. Para evaluar la confiabilidad del instrumento se empleó a dos expertos.

3.9. TABULACIÓN.

Una vez validado los instrumentos y calculado la confiabilidad se procedió a aplicarlo a la muestra objeto de estudio, una vez obtenidos los datos, fueron

transferidos a una matriz de doble entrada, para posteriormente analizarlos a través de una Estadística Descriptiva ya que según Chávez: (2007), el tratamiento estadístico de un estudio depende del tipo de método de investigación que se ha seleccionado, del tipo de operaciones que puedan ejecutar y de la escala de la variable.

En ese sentido, en función de que la presente investigación es de tipo descriptiva correlacional, se procedió a un tratamiento estadístico de igual naturaleza, caracterizándose por obtener una visión global de todo el conjunto de datos agrupando en el cálculo de las frecuencias (Fr) porcentajes (%), y medias aritméticas (\bar{x}) de las respuestas arrojadas por la población, las cuales se representan en las tablas y gráficos, para luego ser analizadas considerando las categorías del baremo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de la recolección de datos, éstos se sometieron a un procesamiento, los mismos que se presentan en tablas de frecuencia y gráficos correspondientes. Las tablas del 1 al 25 muestran resultados de la variable independiente sobre cultura organizacional, luego se presentan los resultados de la variable dependiente sobre el desempeño docente (tablas, del 26 al 50). Asimismo, de manera prioritaria se presenta los gráficos estadísticos y las respectivas interpretaciones de los resultados de las variables de estudio y de las dimensiones.

También se ha realizado la contrastación de hipótesis con la correlación de Pearson, dando significación con la distribución t de Student.

Las escalas utilizadas para el procesamiento de ambas variables se

presentan en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 01

Escalas cualitativa y cuantitativa para el registro de situaciones de cultura organizacional y desempeño docente

Escala cualitativa	Escala Cuantitativa
Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

4.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.

- **Resultados sobre la variable: Cultura organizacional**

TABLA N° 01

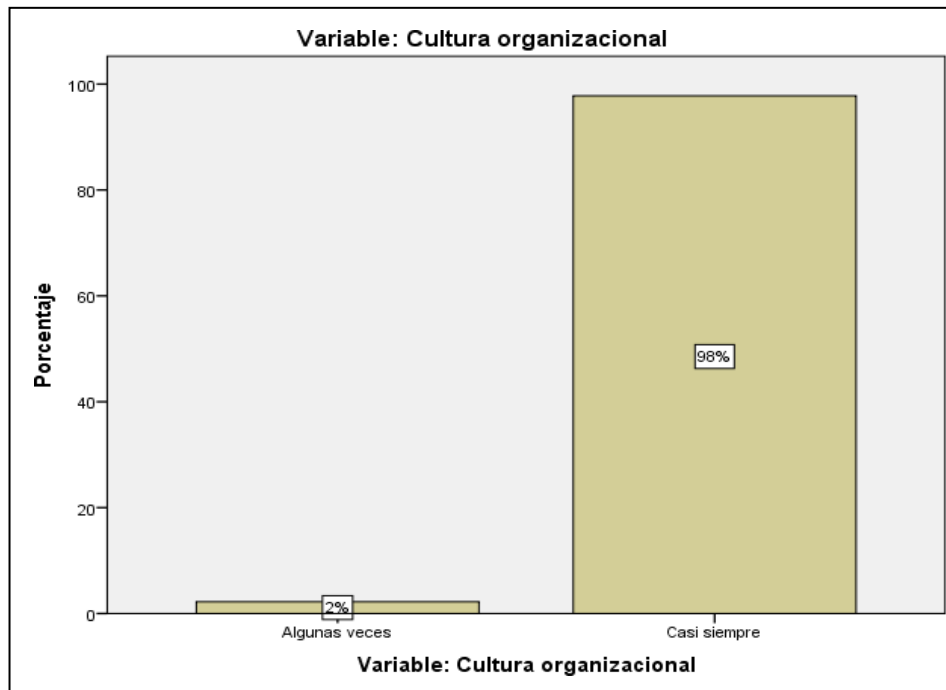
Variable: Cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	2,2	2,2	2,2
Válidos Casi siempre	44	97,8	97,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 01



Fuente: Tabla N° 01

Elaboración: Tesista

Interpretación:

En la tabla y gráfico se evidencia, que el 97,8% de docentes de la muestra en estudio casi siempre muestran poseer pertinencia en su cultura organizacional, mientras que solo un 2,2% muestra algunas veces; es decir este porcentaje de docentes medianamente muestran aceptable práctica de valores, es parte de un aceptable clima laboral, respeta normas laborales y tiene capacidad para la gestión laboral.

a. Resultados sobre la dimensión: Valores

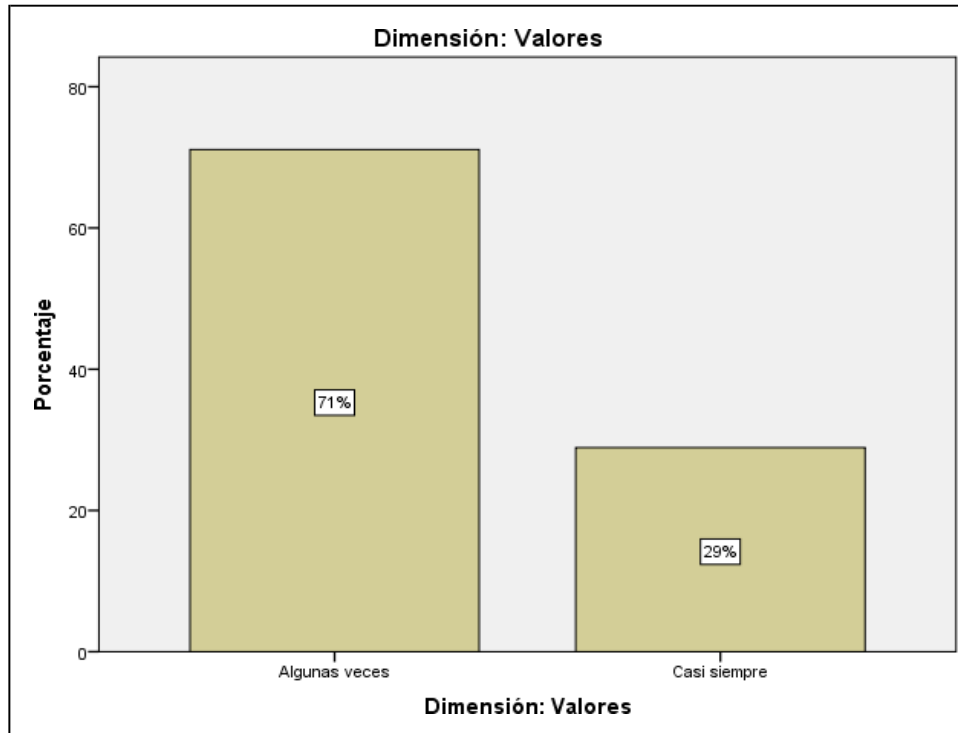
TABLA N° 02

Dimensión: Valores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	32	71,1	71,1	71,1
Válidos Casi siempre	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 02

Fuente: Tabla N° 02
Elaboración: Tesista

Interpretación:

En la tabla y gráfico se evidencia, que el 28,9% de docentes de la muestra en estudio casi siempre muestran su práctica de valores con pertinencia, mientras que el 71,1% muestra algunas; es decir practican valores, cumplen acuerdos, poseen motivación laboral, son solidarios y valoran la formalidad y las reglas.

TABLA N° 03

1 Mi labor en la institución educativa es importante y establezco valores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	22	48,9	48,9
	Casi siempre	9	20,0	68,9
	Siempre	14	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 48% de los docentes muestran que su labor en la institución educativa es importante y establecen valores solo algunas veces, mientras que el 20% lo hace casi siempre y el 31,1% muestra en términos de siempre.

TABLA N° 04**2 Considero que en la institución educativa donde laboro se cumplen los acuerdos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	14	31,1	31,1	31,1
Casi siempre	20	44,4	44,4	75,6
Siempre	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 44,4% de los docentes consideran que en la institución educativa donde laboran se cumplen los acuerdos casi siempre, mientras que el 31,1% considera algunas veces y el 24,4% considera siempre.

TABLA N° 05**3 Nos motivan permanentemente por los logros alcanzados en la labor docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	37,8	37,8	37,8
Casi nunca	25	55,6	55,6	93,3
Algunas veces	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 6,7% de los docentes consideran ser motivados permanentemente por los logros alcanzados en la labor docente solo algunas veces, mientras que el 55,6% considera casi nunca y el 37,8% considera que nunca son motivados por los referidos logros.

TABLA N° 06**4 Somos solidarios y nos apoyamos entre colegas de los trabajos de labor docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	11	24,4	24,4	24,4
Casi siempre	16	35,6	35,6	60,0
Siempre	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 24,4% de los docentes muestran ser solidarios y se apoyan entre colegas de los trabajos de labor docente solo algunas veces, mientras que el 35,6% lo hace casi siempre y el 40% muestra en términos de siempre.

TABLA N° 07**5 Planteo reglas y normas en la institución cuando realizamos trabajo en equipo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	17	37,8	37,8	37,8
Algunas veces	15	33,3	33,3	71,1
Casi siempre	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 33,3% de los docentes plantean reglas y normas en la institución cuando realizan trabajo en equipo solo algunas veces, mientras que el 28,9% lo hace casi siempre y el 37,8% muestra en términos de casi nunca.

- **Resultados sobre la dimensión: Clima laboral**

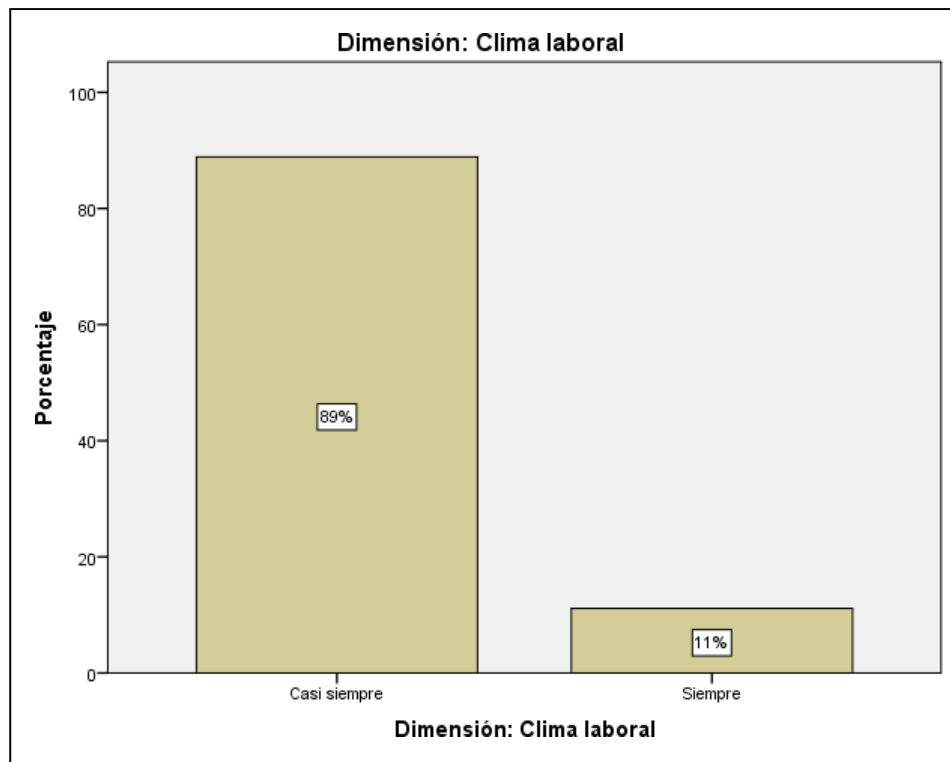
TABLA N° 08

Dimensión: Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	40	88,9	88,9	88,9
Válidos Siempre	5	11,1	11,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 08

Fuente: Tabla N° 08

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 88,9% de los docentes consideran que existe un aceptable clima laboral casi siempre, mientras que el 11,1% manifiesta siempre; es decir se promueve la convivencia y participación escolar, relaciones empáticas, manejo de conflictos, compromiso laboral y trabajo en equipo.

TABLA N° 09

6 Participo activamente durante las reuniones y/o talleres que programa la I.E. colegiadamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	29	64,4	64,4	64,4
Válidos Siempre	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 64,4% de los docentes consideran que participan activamente durante las reuniones y/o talleres que programa la I.E. colegiadamente casi siempre, mientras que el 35,6% manifiesta siempre

TABLA N° 10

7 Considero que en mi I.E. existe relaciones empáticas entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	12	26,7	26,7	26,7
Válidos Siempre	33	73,3	73,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 26,7% de los docentes consideran que en su I.E. existe relaciones empáticas entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia casi siempre, mientras que el 73,3% manifiesta siempre

TABLA N° 11

8 Cuando se presenta un conflicto con su colega, alumnos y padres de familia en su institución Ud. lo resuelve de inmediato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	26	57,8	57,8	57,8
Válidos Siempre	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 57,8% de los docentes resuelven conflicto entre docentes, alumnos y padres de familia de su institución casi siempre, mientras que el 42,2% manifiesta siempre resolver dichos conflictos.

TABLA N° 12

9 Demuestra compromiso por la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	10	22,2	22,2	22,2
Válidos Siempre	35	77,8	77,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 22,2% de los docentes demuestran compromiso por la institución casi siempre, mientras que el 77,8% lo demuestra en términos de siempre.

TABLA N° 13**10 Organizan mesas de trabajo para aprender de determinado aspecto novedoso**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	26	57,8	57,8	57,8
Algunas veces	17	37,8	37,8	95,6
Casi siempre	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

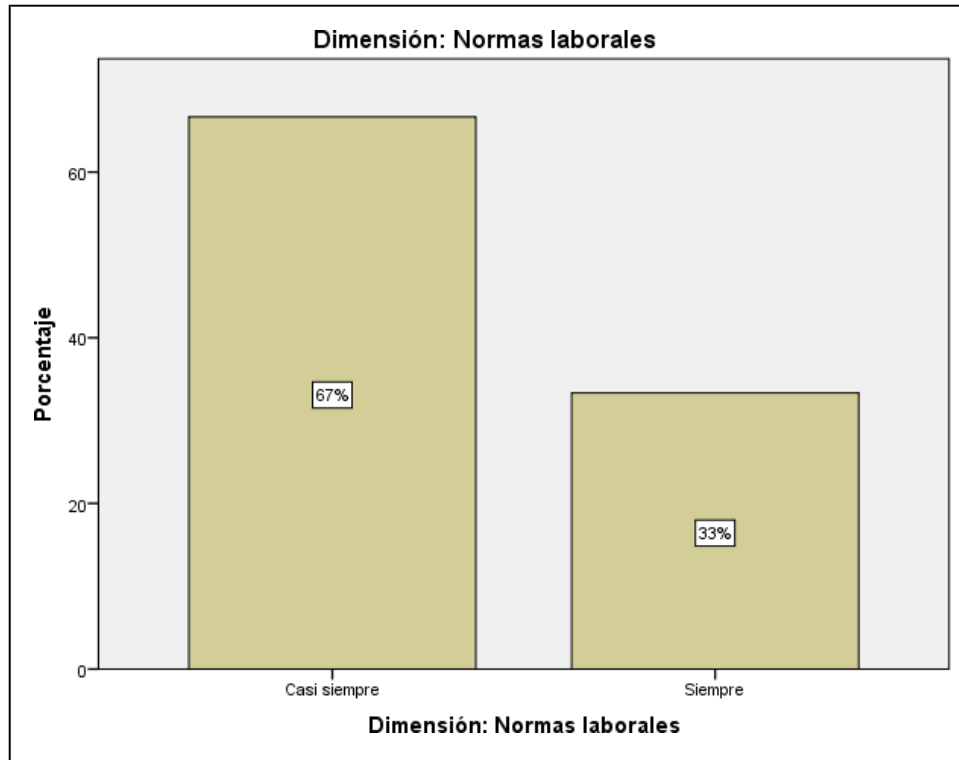
El 37,8% de los docentes organizan mesas de trabajo para aprender de determinado aspecto novedoso algunas veces, mientras que el 4,4% lo hace casi siempre y el 57,8% indican que casi nunca lo organizan.

b. Resultados sobre la dimensión: Normas laborales**TABLA N° 14****Dimensión: Normas laborales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi siempre	30	66,7	66,7	66,7
Siempre	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 14

Fuente: Tabla N° 14
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 66,7% de los docentes practican las normas laborales casi siempre, mientras que el 33,3% practican siempre; es decir practican el reconocimiento institucional, normas de cumplimiento, actuación funciones de acuerdo a las normas, el cumplimiento de misión institucional y la Estabilidad laboral.

TABLA N° 15**11 Participas en la elaboración de los documentos de gestión de tu institución**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	24	53,3	53,3	53,3
Válidos Siempre	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 53,3% de los docentes participan en la elaboración de los documentos de gestión de tu institución casi siempre, mientras que el 46,7% participa siempre.

TABLA N° 16**12 Presentas tus documentos técnicos pedagógicos como lo estipula las normas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	31	68,9	68,9	68,9
Válidos Siempre	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 68,9% de los docentes presentan sus documentos técnicos pedagógicos como lo estipula las normas casi siempre; mientras que el 31,1% presenta siempre.

TABLA N° 17**13 Desempeñas tus funciones de acuerdo a las normas establecidas por la institución**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	29	64,4	64,4	64,4
Válidos Siempre	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 64,4% de los docentes desempeñan sus funciones de acuerdo a las normas establecidas por la institución casi siempre; mientras que el 35,6% desempeña siempre.

TABLA N° 18**14 Contribuyes con la misión para lograr la visión de la institución**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	22	48,9	48,9	48,9
Válidos Siempre	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 48,9% de los docentes contribuyen con la misión para lograr la visión de la institución casi siempre; mientras que el 51,1% contribuye siempre.

TABLA N° 19**15 Demuestras compromiso para cumplir la estabilidad laboral con tus colegas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	27	60,0	60,0	60,0
Válidos Siempre	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 60% de los docentes demuestran compromiso para cumplir la estabilidad laboral con tus colegas casi siempre; mientras que el 40% demuestra siempre.

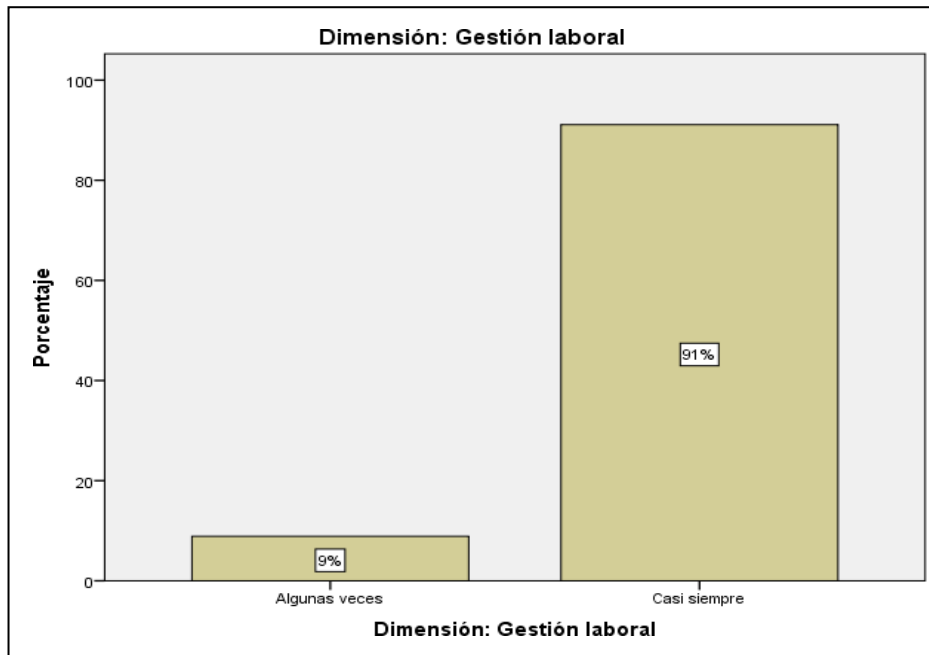
- **Resultados sobre la dimensión: Gestión laboral**

TABLA N° 20**Dimensión: Gestión laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	8,9	8,9	8,9
Válidos Casi siempre	41	91,1	91,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

**GRÁFICO N**

Fuente: Tabla N° 20

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 91,1% de los docentes demuestran capacidad para la gestión laboral casi siempre; mientras que el 8,9% demuestra algunas veces; es decir la mayoría casi siempre practican la organización institucional, la información y comunicación, la enseñanza y aprendizaje competitivo, la consejería estudiantil, el reconocimiento por la comunidad y el liderazgo.

TABLA N° 21**16 Te involucras en la organización de la institución**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	17	37,8	37,8	37,8
Válidos Siempre	28	62,2	62,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 37,8% de los docentes se involucran en la organización de la institución casi siempre; mientras que el 62,2% se involucra siempre.

TABLA N° 22**17 En la institución comunican oportunamente las directivas de la UGEL**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	31	68,9	68,9	68,9
Válidos Casi siempre	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 31,1% de los docentes manifiestan que en la institución comunican oportunamente las directivas de la UGEL casi siempre; mientras que el 68,9% manifiesta que solo comunican algunas veces.

TABLA N° 23**18 Te actualizas constantemente con las innovaciones en los estilos de aprendizaje**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	26	57,8	57,8	57,8
Válidos Casi siempre	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 42,2% de los docentes se actualizan con las innovaciones en los estilos de aprendizaje casi siempre; mientras que el 57,8% se actualizan con las referidas innovaciones algunas veces.

TABLA N° 24**19 Cumplimiento con las horas de atención a los alumnos y padres de familia en la institución**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	35	77,8	77,8	77,8
Válidos Siempre	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 77,8% de los docentes cumplen con las horas de atención a los alumnos y padres de familia en la institución casi siempre; mientras que el 22,2% cumple siempre.

TABLA N° 25**20 Innovas tus estrategias de enseñanza frente al cambio del currículo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	18	40,0	40,0	40,0
Válidos Casi siempre	19	42,2	42,2	82,2
Siempre	8	17,8	17,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 40% de los docentes innovan sus estrategias de enseñanza frente al cambio del currículo algunas veces, mientras que el 42,2% innova casi siempre y el 17,8% indican que siempre.

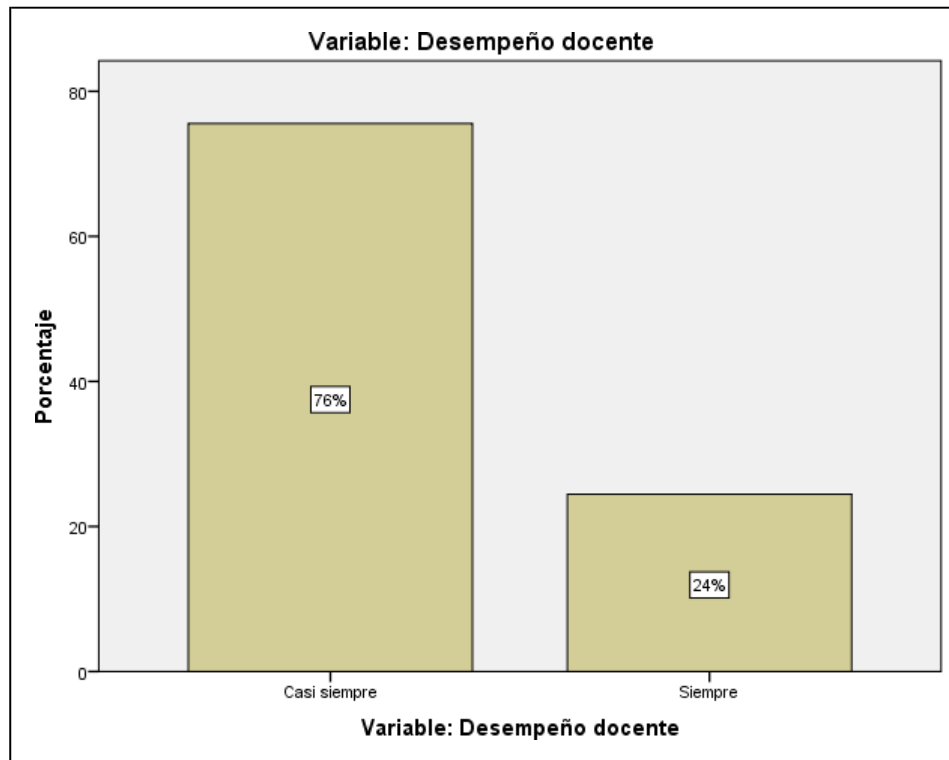
- **Resultados sobre la variable: Desempeño docente**

TABLA N° 26**Variable: Desempeño docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	34	75,6	75,6	75,6
Válidos Siempre	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 26

Fuente: Tabla N° 26
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 75,6% de los docentes muestran un buen desempeño casi siempre, mientras que el 24,4% lo hace siempre; es decir la mayoría muestran con pertinencia su rol facilitador, su rol planificador y su rol investigador.

- **Resultados sobre la dimensión: Rol facilitador**

TABLA N° 27

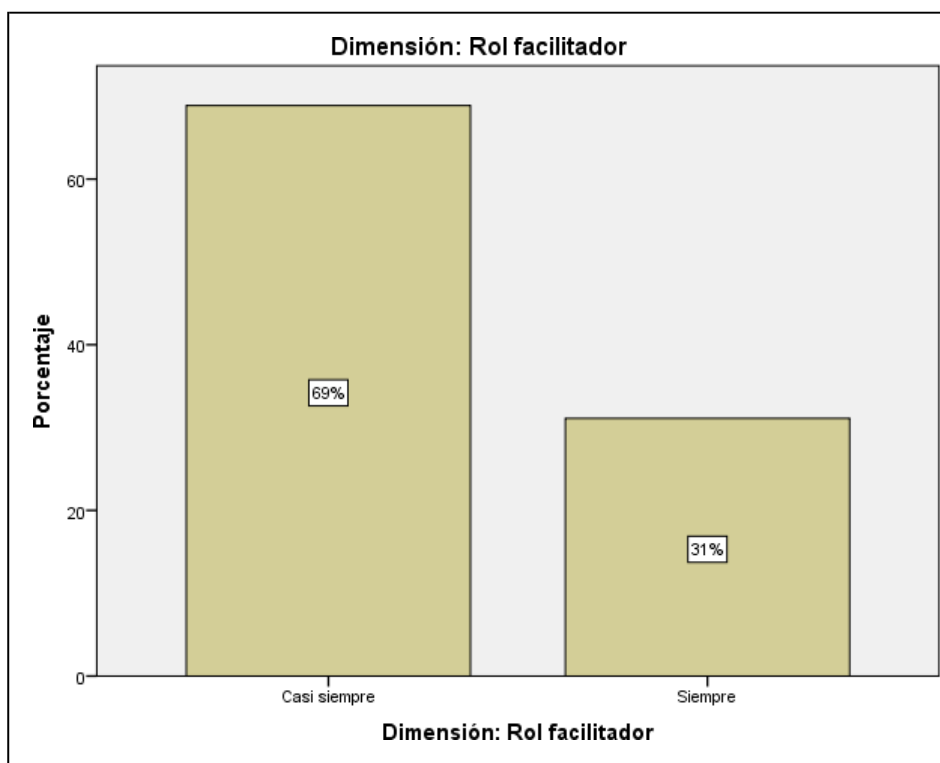
Dimensión: Rol facilitador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	31	68,9	68,9	68,9
Válidos Siempre	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 27



Fuente: Tabla N° 27
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 68,9% de los docentes muestran un buen desempeño en el rol facilitador casi siempre, mientras que el 31,1% lo hace siempre; es decir la mayoría muestran con pertinencia la disponibilidad de materiales didácticos, sus capacidades pedagógicas y las estrategias dirigidas.

TABLA N° 28

21 Mi labor en el aula es importante y gestiono la disponibilidad de materiales y recursos educativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	18	40,0	40,0	40,0
Válidos Siempre	27	60,0	60,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 40% de los docentes consideran que casi siempre su labor en el aula es importante y gestionan la disponibilidad de materiales y recursos educativos, mientras que el 60% lo considera siempre.

TABLA N° 29

22 Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes y que los motiva a aprender.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	31	68,9	68,9	68,9
Válidos Siempre	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 68,9% de los docentes consideran que casi siempre desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiva a aprender, mientras que el 31,1% lo considera siempre.

TABLA N° 30

23 Organizas el aula y otro espacio de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	20	44,4	44,4	44,4
Válidos Siempre	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 44,4% de los docentes consideran que casi siempre organizan el aula y otro espacio de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo

pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad, mientras que el 55,6% lo considera siempre.

TABLA N° 31

24 Tu práctica pedagógica está orientada a conseguir logros en todos tus estudiantes y les comunicas altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	29	64,4	64,4	64,4
Válidos Siempre	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 64,4% de los docentes consideran que casi siempre su práctica pedagógica está orientada a conseguir logros en todos tus estudiantes y les comunicas altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje, mientras que el 35,6% lo considera siempre.

TABLA N° 32

25 Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	12	26,7	26,7	26,7
Válidos Casi siempre	24	53,3	53,3	80,0
Siempre	9	20,0	20,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 53,3% de los docentes consideran que casi siempre manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los

estudiantes, mientras que el 26,7% considera algunas veces y el 20% considera siempre.

- **Resultados sobre la dimensión: Rol planificador**

TABLA N° 33

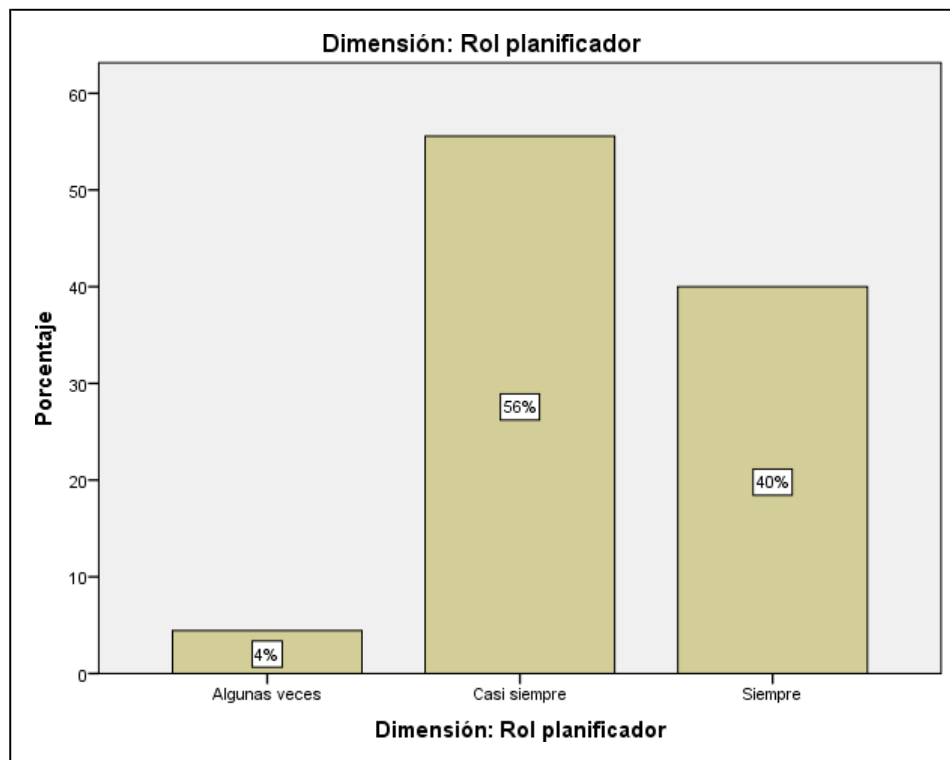
Dimensión: Rol planificador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	2	4,4	4,4	4,4
Casi siempre	25	55,6	55,6	60,0
Siempre	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 33



Fuente: Tabla N° 33

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 55,6% de los docentes muestran un buen desempeño en el rol planificador casi siempre, mientras que el 40% muestra siempre y el 4,4% muestra

algunas veces; es decir la mayoría muestran con pertinencia la relación con los directivos y demás docentes, la calidad de su formación inicial, las estrategias didácticas y la planificación de actividades.

TABLA N° 34

26 Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	6,7	6,7	6,7
Válidos Casi siempre	22	48,9	48,9	55,6
Siempre	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 48,9% de los docentes consideran que casi siempre diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo, mientras que el 44,4% considera siempre y el 6,7% considera algunas veces.

TABLA N° 35

27 Elaboras la programación curricular analizando con tus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	2	4,4	4,4	4,4
Válidos Casi siempre	18	40,0	40,0	44,4
Siempre	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 55,6% de los docentes consideran que siempre diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyen adecuadamente el tiempo, mientras que el 40% considera casi siempre y el 4,4% considera algunas veces.

TABLA N° 36

28 Seleccionas las capacidades de enseñanza, en función de los aprendizajes en el marco del currículo nacional, la escuela y la comunidad que buscan desarrollar en los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	22	48,9	48,9	48,9
Válidos Siempre	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 51,1% de los docentes consideran que siempre seleccionan las capacidades de enseñanza, en función de los aprendizajes en el marco del currículo nacional, la escuela y la comunidad que buscan desarrollar en los estudiantes, mientras que el 48,9% lo considera casi siempre.

TABLA N° 37

29 Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	6,7	6,7	6,7
Válidos Casi siempre	23	51,1	51,1	57,8
Siempre	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 51,1% de los docentes consideran que casi siempre diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos, mientras que el 42,2% considera siempre y el 6,7% considera algunas veces.

TABLA N° 38

30 Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	11,1	11,1	11,1
Casi siempre	30	66,7	66,7	77,8
Siempre	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 66,7% de los docentes consideran que casi siempre diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados, mientras que el 22,2% considera siempre y el 11,1% considera algunas veces.

- **Resultados sobre la dimensión: Rol investigador**

TABLA N° 39

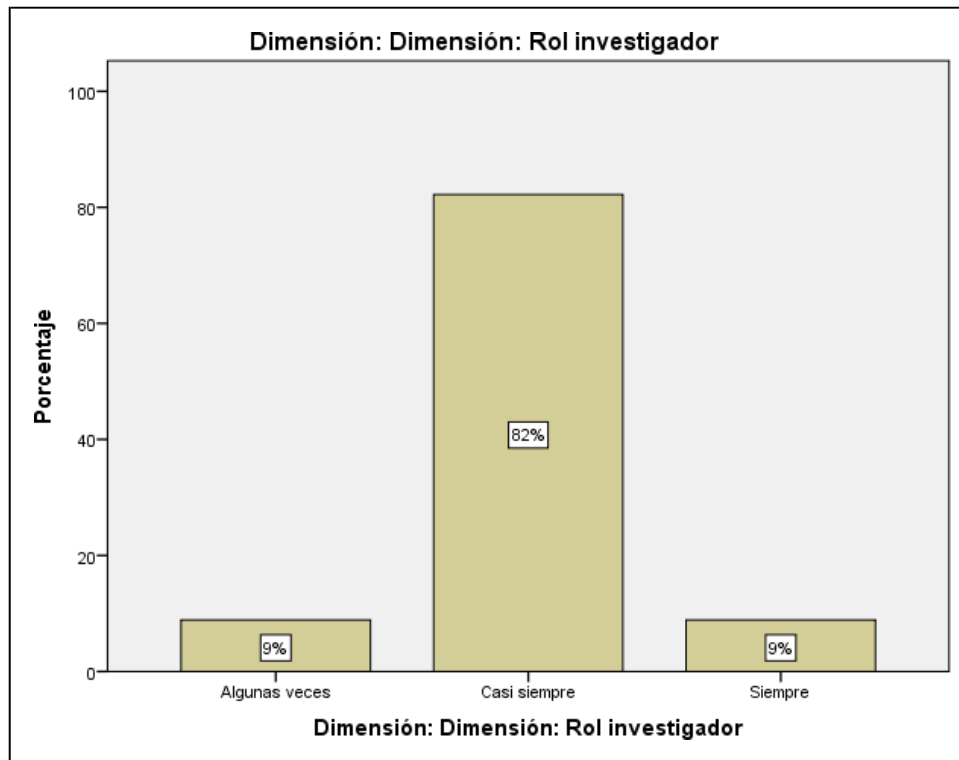
Dimensión: Dimensión: Rol investigador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	8,9	8,9	8,9
Casi siempre	37	82,2	82,2	91,1
Siempre	4	8,9	8,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 39



Fuente: Tabla N° 39
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 82,2% de los docentes muestran un buen desempeño en el rol investigador casi siempre, mientras que el 8,9% lo hace siempre y el 8,9% lo hace algunas veces; es decir la mayoría muestran con pertinencia capacitación permanente para su desempeño, uso adecuado de materiales didácticos, creatividad e innovación, asimismo tienen condiciones para identificar y resolver situaciones problemáticas.

TABLA N° 40

31 En mis horas de clase promuevo el desarrollo creativo y la capacidad investigativa en mis estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	12	26,7	26,7	26,7
Casi siempre	17	37,8	37,8	64,4
Siempre	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 37,8% de los docentes consideran que casi siempre en sus horas de clase promueven el desarrollo creativo y la capacidad investigativa en los estudiantes, mientras que el 35,6% considera siempre y el 26,7% considera algunas veces.

TABLA N° 41

32 Como docente promuevo la elaboración de recursos y materiales educativos en mis estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	17	37,8	37,8	37,8
Casi siempre	16	35,6	35,6	73,3
Siempre	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 37,8% de los docentes consideran que algunas veces promueven la elaboración de recursos y materiales educativos en sus estudiantes, mientras que el 35,6% considera casi siempre y el 26,7% considera siempre.

TABLA N° 42

33 Investigas permanentemente la ejecución de tu programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	14	31,1	31,1	31,1
Casi siempre	17	37,8	37,8	68,9
Siempre	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 37,8% de los docentes consideran que casi siempre investigan permanentemente la ejecución de la programación, observando el nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas, mientras que el 31,1% considera siempre y el 31,1% considera algunas veces.

TABLA N° 43

34 Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad de servicio educativo de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	14	31,1	31,1	31,1
Casi siempre	22	48,9	48,9	80,0
Siempre	9	20,0	20,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 48,9% de los docentes consideran que casi siempre desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación asimismo propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad de servicio educativo de la institución, mientras que el 31,1% considera algunas veces y el 20% considera siempre.

TABLA N° 44

35 Cuando se me presenta un problema pedagógico lo soluciono de inmediato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	14	31,1	31,1	31,1
Casi siempre	14	31,1	31,1	62,2
Siempre	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 37,8% de los docentes consideran que siempre que se les presente un problema pedagógico lo solucionan de inmediato, mientras que el 31,1% considera casi siempre y el 31,1% considera algunas veces.

- **Resultados sobre la dimensión: Rol orientador**

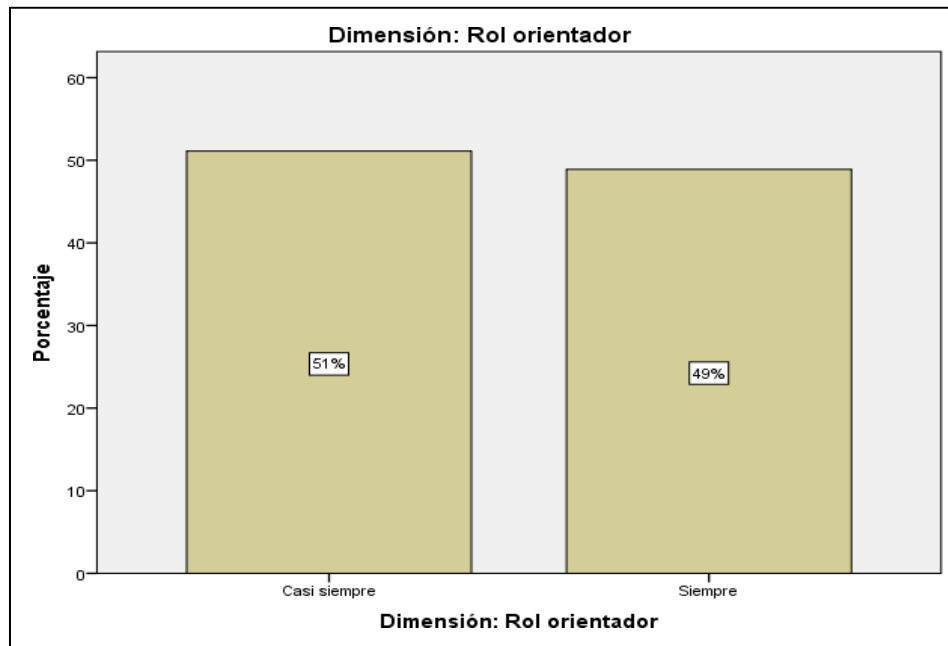
TABLA N° 45

Dimensión: Rol orientador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	23	51,1	51,1	51,1
Válidos Siempre	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

GRÁFICO N° 45



Fuente: Tabla N° 45
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 51,1% de los docentes muestran un buen desempeño docente en el rol facilitador casi siempre, mientras que el 48,9% lo hace siempre; es decir la mayoría muestran con pertinencia la relación con los estudiantes y padres de familia, asimismo mantienen una comunicación eficaz.

TABLA N° 46

36 Considero que en mi práctica pedagógica mantengo una comunicación horizontal y asertiva frente a mis estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	21	46,7	46,7	46,7
Válidos Siempre	24	53,3	53,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 53,3% de los docentes consideran que siempre en su práctica pedagógica mantienen una comunicación horizontal y asertiva frente a sus estudiantes, mientras que el 46,7% lo considera casi siempre.

TABLA N° 47

37 Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales y la diferencia de sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	17	37,8	37,8	37,8
Válidos Siempre	28	62,2	62,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 62,2% de los docentes consideran que siempre generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales y la diferencia de sexo, mientras que el 37,8% lo considera casi siempre.

TABLA N° 48

38 Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	25	55,6	55,6	55,6
Válidos Siempre	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 55,6% de los docentes consideran que casi siempre resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos, mientras que el 44,4% lo considera siempre.

TABLA N° 49

39 Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	11,1	11,1	11,1
Válidos Casi siempre	17	37,8	37,8	48,9
Siempre	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 51,1% de los docentes consideran que siempre reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, asimismo desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas, mientras que el 37,8% considera casi siempre y el 11,1% considera algunas veces.

TABLA N° 50

40 Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	27	60,0	60,0	60,0
Válidos Siempre	18	40,0	40,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de opinión
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El 60% de los docentes consideran que casi siempre construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en afecto justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración, mientras que el 40% lo considera siempre.

b) PRUEBA DE HIPÓTESIS

A continuación, se presenta la contratación de las hipótesis planteadas, de modo que sea generalizable.

4.2. ANALISIS INFERENCIAL CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON CONCERNIENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	(x) Cultura organizacional	(y) Desempeño docente	x ²	y ²	x.y
1	74	87	5476	7569	6438
2	77	83	5929	6889	6391
3	81	86	6561	7396	6966
4	81	87	6561	7569	7047
5	83	95	6889	9025	7885
6	71	73	5041	5329	5183
7	78	85	6084	7225	6630
8	82	87	6724	7569	7134
9	69	70	4761	4900	4830
10	79	85	6241	7225	6715
11	74	81	5476	6561	5994
12	77	90	5929	8100	6930
13	78	86	6084	7396	6708
14	70	79	4900	6241	5530
15	78	82	6084	6724	6396
16	79	90	6241	8100	7110
17	79	89	6241	7921	7031
18	75	87	5625	7569	6525
19	82	90	6724	8100	7380
20	80	86	6400	7396	6880
21	79	85	6241	7225	6715
22	70	75	4900	5625	5250
23	81	87	6561	7569	7047
24	81	90	6561	8100	7290
25	82	91	6724	8281	7462
26	85	86	7225	7396	7310
27	84	90	7056	8100	7560
28	80	86	6400	7396	6880
29	82	90	6724	8100	7380
30	79	83	6241	6889	6557
31	80	87	6400	7569	6960
32	79	86	6241	7396	6794
33	74	84	5476	7056	6216
34	79	88	6241	7744	6952
35	82	90	6724	8100	7380
36	82	88	6724	7744	7216
37	81	86	6561	7396	6966
38	77	82	5929	6724	6314
39	81	93	6561	8649	7533

40	74	88	5476	7744	6512
41	79	84	6241	7056	6636
42	80	84	6400	7056	6720
43	78	88	6084	7744	6864
44	84	90	7056	8100	7560
45	80	89	6400	7921	7120
TOTAL	3540	3868	279118	333484	304897

Fuente: Cuestionario de opinión

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{45(304897) - (3540)(3868)}{\sqrt{[45(279118) - (3540)^2][45(333484) - (3868)^2]}}$$

$$r = 0,77$$

Interpretación

El coeficiente de correlación obtenido $r = 0,77$, indica una correlación positiva, lo que significa que la Cultura organizacional tiene relación positiva alta con el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

SIGNIFICACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Hipótesis nula:

H_0 : La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

Hipótesis alterna:

H_1 : La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

$$t = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{N - 2}}}$$

Donde:

t : t de student (estadígrafo para la significación del coeficiente de correlación)

r : Coeficiente de correlación de Pearson

N: Tamaño de la muestra

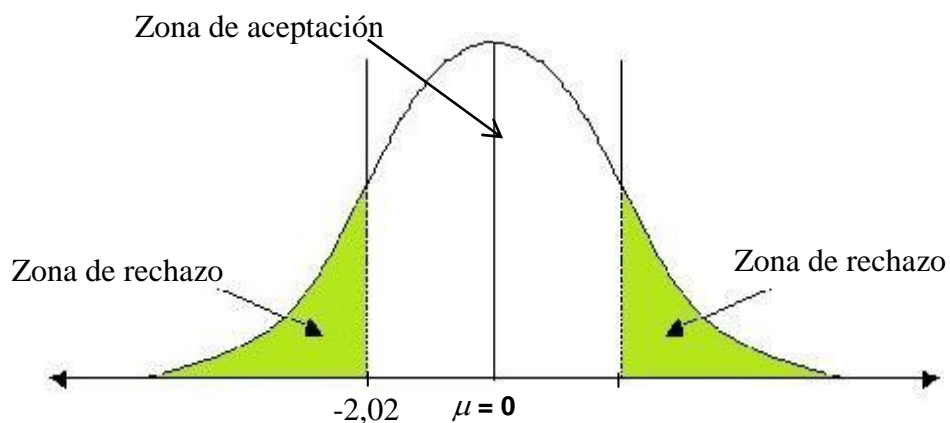
N-2: grados de libertad

r = 0,77

$$t = \frac{0,77 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,77)^2}{45 - 2}}}$$

t = 7,82

Valor t crítico para el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y $(45 - 2 = 26)$ grados de libertad es 2,02



Por tanto,

Comparando los valores t hallada y crítica observamos que: 7,82 es mayor que 2,02. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula, pues existe relación positiva aceptable entre la cultura organizacional y el desempeño docente en

los profesores del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

4.2.1 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON CONCERNIENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ROL FACILITADOR

Nº	(x) Cultura organizacional	(y) Desempeño docente en el rol facilitador	x ²	y ²	x.y
1	74	21	5476	441	1554
2	77	22	5929	484	1694
3	81	22	6561	484	1782
4	81	22	6561	484	1782
5	83	24	6889	576	1992
6	71	20	5041	400	1420
7	78	22	6084	484	1716
8	82	20	6724	400	1640
9	69	19	4761	361	1311
10	79	20	6241	400	1580
11	74	21	5476	441	1554
12	77	20	5929	400	1540
13	78	22	6084	484	1716
14	70	20	4900	400	1400
15	78	20	6084	400	1560
16	79	23	6241	529	1817
17	79	23	6241	529	1817
18	75	24	5625	576	1800
19	82	24	6724	576	1968
20	80	23	6400	529	1840
21	79	23	6241	529	1817
22	70	20	4900	400	1400
23	81	21	6561	441	1701
24	81	24	6561	576	1944
25	82	24	6724	576	1968
26	85	22	7225	484	1870
27	84	23	7056	529	1932
28	80	22	6400	484	1760
29	82	22	6724	484	1804
30	79	22	6241	484	1738
31	80	23	6400	529	1840
32	79	20	6241	400	1580
33	74	22	5476	484	1628
34	79	21	6241	441	1659

35	82	22	6724	484	1804
36	82	22	6724	484	1804
37	81	21	6561	441	1701
38	77	20	5929	400	1540
39	81	23	6561	529	1863
40	74	21	5476	441	1554
41	79	21	6241	441	1659
42	80	20	6400	400	1600
43	78	22	6084	484	1716
44	84	23	7056	529	1932
45	80	23	6400	529	1840
TOTAL	3540	979	279118	21381	77137

Fuente: Cuestionario de opinión

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{45(77137) - (3540)(979)}{\sqrt{[45(279118) - (3540)^2][45(21381) - (979)^2]}}$$

$$r = 0,53$$

Interpretación

El coeficiente de correlación obtenido $r = 0,53$, indica una correlación positiva, lo que significa que la Cultura organizacional tiene relación positiva alta con el desempeño docente en el rol facilitador en los profesores de la Institución

Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo

SIGNIFICACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Hipótesis nula:

H_0 : La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol facilitador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

Hipótesis alterna:

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol facilitador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

$$t = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{N - 2}}}$$

Donde:

t : t de student (estadígrafo para la significación del coeficiente de correlación)

r : Coeficiente de correlación de Pearson

N: Tamaño de la muestra

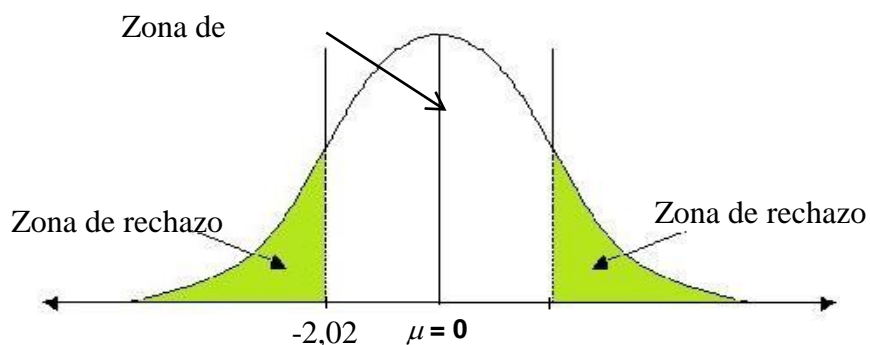
N-2: grados de libertad

r = 0.53

$$t = \frac{0,53 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,53)^2}{45 - 2}}}$$

t = 4,14

Valor t crítico para el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y $(45 - 2 = 26)$ grados de libertad es 2,02



Por tanto,

Comparando los valores t hallada y crítica observamos que: 4,14 es mayor que 2,02. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula, pues existe relación positiva aceptable entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol facilitador en los profesores del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON CONCERNIENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ROL PLANIFICADOR

Nº	(x) Cultura organizacional	(y) Desempeño docente en el rol planificador	x^2	y^2	$x.y$
1	74	22	5476	484	1628
2	77	21	5929	441	1617
3	81	22	6561	484	1782
4	81	21	6561	441	1701
5	83	23	6889	529	1909
6	71	16	5041	256	1136
7	78	22	6084	484	1716
8	82	22	6724	484	1804
9	69	16	4761	256	1104
10	79	22	6241	484	1738
11	74	21	5476	441	1554
12	77	25	5929	625	1925
13	78	23	6084	529	1794
14	70	19	4900	361	1330
15	78	22	6084	484	1716
16	79	23	6241	529	1817
17	79	24	6241	576	1896
18	75	23	5625	529	1725
19	82	23	6724	529	1886
20	80	22	6400	484	1760
21	79	21	6241	441	1659
22	70	19	4900	361	1330
23	81	22	6561	484	1782
24	81	21	6561	441	1701
25	82	22	6724	484	1804

26	85	23	7225	529	1955
27	84	23	7056	529	1932
28	80	21	6400	441	1680
29	82	23	6724	529	1886
30	79	20	6241	400	1580
31	80	23	6400	529	1840
32	79	22	6241	484	1738
33	74	21	5476	441	1554
34	79	21	6241	441	1659
35	82	22	6724	484	1804
36	82	23	6724	529	1886
37	81	21	6561	441	1701
38	77	23	5929	529	1771
39	81	24	6561	576	1944
40	74	23	5476	529	1702
41	79	22	6241	484	1738
42	80	23	6400	529	1840
43	78	22	6084	484	1716
44	84	23	7056	529	1932
45	80	24	6400	576	1920
TOTAL	3540	984	279118	21654	77592

Fuente: Cuestionario de opinión

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{45(77592) - (3540)(984)}{\sqrt{[45(279118) - (3540)^2][45(21654) - (984)^2]}}$$

$$r = 0,62$$

Interpretación

El coeficiente de correlación obtenido $r = 0,62$, indica una correlación positiva, lo que significa que la Cultura organizacional tiene relación positiva alta con el desempeño docente en el rol planificador en los profesores de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

SIGNIFICACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Hipótesis nula:

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol planificador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

Hipótesis alterna:

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol planificador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

$$t = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{N - 2}}}$$

Donde:

t : t de student (estadígrafo para la significación del coeficiente de correlación)

r : Coeficiente de correlación de Pearson

N: Tamaño de la muestra

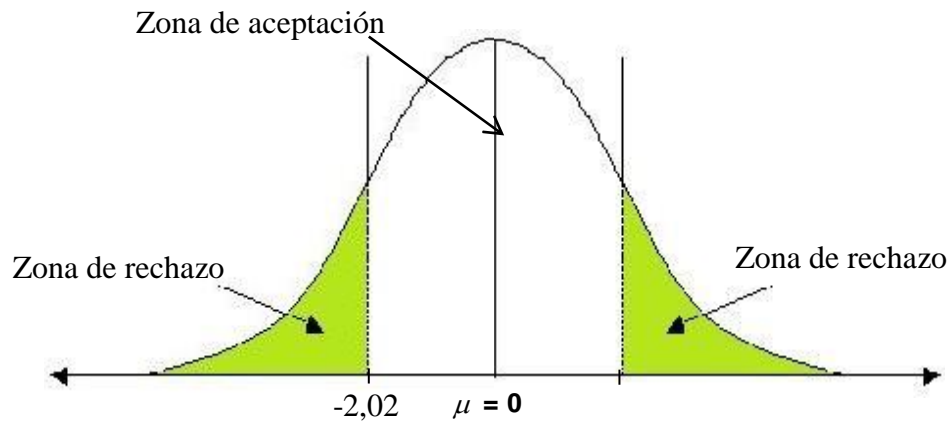
N-2: grados de libertad

$$r = 0.62$$

$$t = \frac{0,62 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,62)^2}{45 - 2}}}$$

$$t = 5,21$$

Valor t crítico para el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y $(45 - 2 = 26)$ grados de libertad es 2,02



Por tanto,

Comparando los valores t hallada y crítica observamos que: 5,21 es mayor que 2,02. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula, pues existe relación positiva aceptable entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol planificador en los profesores del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON CONCERNIENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ROL INVESTIGADOR

N°	(x) Cultura organizacio0nal	(y) Desempeño docente en el rol investigador	x^2	y^2	$x.y$
1	74	20	5476	400	1480
2	77	18	5929	324	1386
3	81	20	6561	400	1620
4	81	23	6561	529	1863
5	83	25	6889	625	2075
6	71	18	5041	324	1278
7	78	19	6084	361	1482
8	82	21	6724	441	1722
9	69	16	4761	256	1104
10	79	20	6241	400	1580
11	74	19	5476	361	1406
12	77	22	5929	484	1694

13	78	19	6084	361	1482
14	70	19	4900	361	1330
15	78	18	6084	324	1404
16	79	20	6241	400	1580
17	79	20	6241	400	1580
18	75	17	5625	289	1275
19	82	21	6724	441	1722
20	80	19	6400	361	1520
21	79	17	6241	289	1343
22	70	17	4900	289	1190
23	81	20	6561	400	1620
24	81	23	6561	529	1863
25	82	21	6724	441	1722
26	85	19	7225	361	1615
27	84	22	7056	484	1848
28	80	21	6400	441	1680
29	82	22	6724	484	1804
30	79	19	6241	361	1501
31	80	18	6400	324	1440
32	79	20	6241	400	1580
33	74	20	5476	400	1480
34	79	23	6241	529	1817
35	82	22	6724	484	1804
36	82	19	6724	361	1558
37	81	20	6561	400	1620
38	77	18	5929	324	1386
39	81	22	6561	484	1782
40	74	22	5476	484	1628
41	79	20	6241	400	1580
42	80	18	6400	324	1440
43	78	20	6084	400	1560
44	84	21	7056	441	1764
45	80	19	6400	361	1520
TOTAL	3540	897	279118	18037	70728

Fuente: Cuestionario de opinión

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$45(70728) - (3540)(897)$$

$$r = \frac{45(279118) - (3540)^2}{\sqrt{[45(279118) - (3540)^2][45(18037) - (897)^2]}}$$

$$r = 0,52$$

Interpretación

El coeficiente de correlación obtenido $r = 0,52$, indica una correlación positiva, lo que significa que la Cultura organizacional tiene relación positiva alta con el desempeño docente en el rol investigador en los profesores de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

SIGNIFICACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Hipótesis nula:

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol investigador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

Hipótesis alterna:

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol investigador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

$$t = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{N - 2}}}$$

Donde:

t : t de student (estadígrafo para la significación del coeficiente de correlación)

r : Coeficiente de correlación de Pearson

N: Tamaño de la muestra

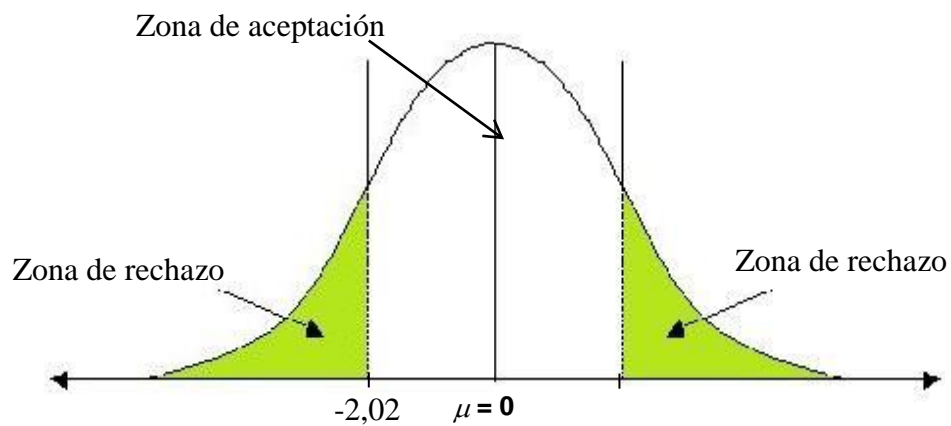
N-2: grados de libertad

$$r = 0.52$$

$$t = \frac{0,52 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,52)^2}{45 - 2}}}$$

$$t = 3,98$$

Valor t crítico para el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y $(45 - 2 = 26)$ grados de libertad es 2,02



Por tanto,

Comparando los valores t hallada y crítica observamos que: 3,98 es mayor que 2,02. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula, pues existe relación positiva aceptable entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol investigador en los profesores del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON CONCERNIENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ROL ORIENTADOR

N°	(x) Cultura organizacional	(y) Desempeño docente en el rol orientador	x ²	y ²	x.y
1	74	24	5476	576	1776
2	77	22	5929	484	1694
3	81	22	6561	484	1782
4	81	21	6561	441	1701
5	83	23	6889	529	1909
6	71	19	5041	361	1349
7	78	22	6084	484	1716
8	82	24	6724	576	1968
9	69	19	4761	361	1311
10	79	23	6241	529	1817
11	74	20	5476	400	1480
12	77	23	5929	529	1771
13	78	22	6084	484	1716
14	70	21	4900	441	1470
15	78	22	6084	484	1716
16	79	24	6241	576	1896
17	79	22	6241	484	1738
18	75	23	5625	529	1725
19	82	22	6724	484	1804
20	80	22	6400	484	1760
21	79	24	6241	576	1896
22	70	19	4900	361	1330
23	81	24	6561	576	1944
24	81	22	6561	484	1782
25	82	24	6724	576	1968
26	85	22	7225	484	1870
27	84	22	7056	484	1848
28	80	22	6400	484	1760
29	82	23	6724	529	1886
30	79	22	6241	484	1738
31	80	23	6400	529	1840
32	79	24	6241	576	1896
33	74	21	5476	441	1554
34	79	23	6241	529	1817
35	82	24	6724	576	1968
36	82	24	6724	576	1968
37	81	24	6561	576	1944
38	77	21	5929	441	1617
39	81	24	6561	576	1944

40	74	22	5476	484	1628
41	79	21	6241	441	1659
42	80	23	6400	529	1840
43	78	24	6084	576	1872
44	84	23	7056	529	1932
45	80	23	6400	529	1840
TOTAL	3540	1008	279118	22666	79440

Fuente: Cuestionario de opinión

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{45(79440) - (3540)(1008)}{\sqrt{[45(279118) - (3540)^2][45(22666) - (1008)^2]}}$$

$$r = 0,61$$

Interpretación

El coeficiente de correlación obtenido $r = 0,61$, indica una correlación positiva, lo que significa que la Cultura organizacional tiene relación positiva moderada con el desempeño docente en el rol orientador en los profesores de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

SIGNIFICACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Hipótesis nula:

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol orientador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

Hipótesis alterna:

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol orientador en los docentes del nivel de Educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.

$$t = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{N - 2}}}$$

Donde:

t : t de student (estadígrafo para la significación del coeficiente de correlación)

r : Coeficiente de correlación de Pearson

N: Tamaño de la muestra

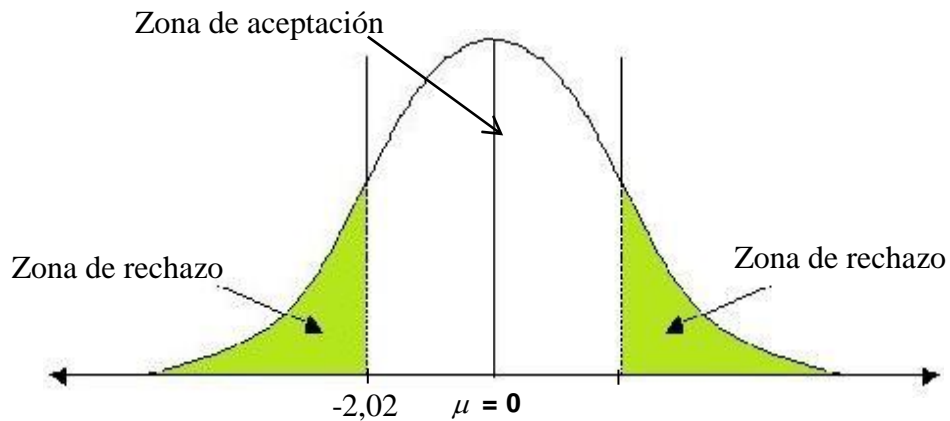
N-2: grados de libertad

r = 0.61

$$t = \frac{0,61 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,61)^2}{45 - 2}}}$$

t = 5,07

Valor t crítico para el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y $(45 - 2 = 26)$ grados de libertad es 2,02



Por tanto,
Comparando los valores t hallada y crítica observamos que: 5,07 es mayor que 2,02. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, pues existe relación positiva aceptable entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol orientador en los profesores del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Unión, Dos de Mayo.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En este capítulo se hace referencia un análisis de los resultados a los que arribó en la presente investigación, así la contrastación de la hipótesis general evidenció que existe relación positiva entre La Cultura Organizacional con el Desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática "Aurelio Cárdenas" la Unión Dos de Mayo. Siendo esta una relación positiva alta ($r=0.77$) es decir que a medida que se mejore la cultura organizacional mejorará el desempeño docente. Por ello la cultura organizacional en la actualidad es un tema de mucho interés en las Instituciones, puesto que si está sólida se puede solucionar diversos problemas frecuentes que hoy en día afronta las instituciones, de esta manera la cultura organizacional permite que las personas comprendan la relación entre la organización y el entorno.

Estos resultados coinciden con lo reportado por, Taboada (2006), en la tesis "Cultura Organizacional y el desempeño Docente de la Institución Educativa a Fe y Alegría" en dicho estudio concluyo que los aspectos de planificación y ejecución de la actividad del proceso de enseñanza aprendizaje se relacionaban en forma moderada ($r=0.58$), mientras que con el factor evaluación y valores existió una alta correlación ($r=0.80$).

El análisis de los resultados descriptivos hallados en la cultura organizacional evidencia que el 97.8% de docentes mencionan que es importante la Cultura organizacional en una Institución. Toda esta aceptación indica que la cultura organizacional es reflejada entre un conjunto de individuos que trabajan juntos en equipo donde sus creencias, valores y principios, constituyen la percepción para evaluar y apreciar su desempeño en una institución. Nosnik (2005).

Al respecto es importante señalar que en una de las variables se evidencian que el 71, 1% de docentes mencionan que solo practican valores algunas veces y que solo el 28,9% demuestran casi siempre su práctica de valores con pertinencia, esto nos demuestra la realidad que estamos viviendo la coyuntura social y política.

Estos resultados casi coinciden con lo reportado por Alex Avalos, Bill López Y Diana Carolina (2012) en su tesis "La cultura Organizacional y la Educación en Valores en la Institución Publica de Secundaria Distrito de Hco" donde podemos afirmar que los resultados no fueron tanto negativos y positivos podemos decir que fueron regulares ($r=0,05$), Por ello la cultura organizacional se refiere a un sistema de actitudes y valores compartidos

con los miembros de una organización, lo que conlleva a distinguirlas y diferenciarlas de otras organizaciones. Robbins (1999).

En los resultados obtenidos sobre clima laboral que el 88, 9% de docentes acepta que existe un aceptable clima laboral dentro de la Institución; es decir se promueve la convivencia, participación escolar, relaciones empáticas, manejo de conflictos, compromiso laboral y trabajo en equipo.

4.3. APOORTE DE LA INVESTIGACIÓN.

Estos resultados coinciden a nivel Internacional investigado por Valcárcel (1999), en su tesis “El estudio Cultural Organizacional y Clima laboral en las escuelas básicas de Santiago de Chile” donde se obtiene una correlación alta ($r= 77$) los docentes indican que se identifican con la institución, sintiéndose parte de ella. El cual señala que la cultura se convierte en civilización cuando los que pertenecen a ese conjunto tienen los mismos intereses y creencias. Benjamín (1995).

Las normas laborales son imprescindibles dentro de una institución en nuestra investigación el 66,7% de docentes casi siempre practican las normas laborales, es decir practican el reconocimiento institucional, normas de cumplimiento, actuación funciones de acuerdo a las normas, el cumplimiento de la misión institucional y la estabilidad laboral.

Nuestra investigación es lo contrario con la investigación hecho por Valcárcel (1999), en su tesis “El estudio Cultural Organizacional y Clima laboral en las escuelas básicas de Santiago de Chile” donde se obtiene una correlación baja ($r= 30$) de la cultura organizacional en la dimensión de

normas laborales, indicando ello que a menor estima se debía a una inadecuada comunicación, liderazgo ineficaz e ineficiente y transgresión de normas institucionales. Las organizaciones son diferentes de otras, y pueden incluir funciones distintas de acuerdo con las condiciones internas y externas de las mismas. Hellriegel Don Slucum Jhon (2004)

En el caso de gestión laboral el 91,1% de docentes demuestran capacidad para la gestión laboral casi siempre; mientras que el 8.9% demuestran algunas veces; es decir la mayoría casi siempre practican la organización institucional, la información, comunicación, la enseñanza, aprendizaje competitivo, la consejería estudiantil, el reconocimiento por la comunidad y liderazgo.

Estos resultados coinciden a nivel Internacional con la investigación presentada por Salmón (2005) en su tesis "cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la institución educativa Virgen Milagros administrada por religiosos Quito Ecuador" donde que la cultura organizacional en sus componentes misión, valores, creencias, normas, estilos de liderazgo se correlacionan altamente ($r=79$), por ello que la cultura organizacional es considerada el patrón de comportamiento observable de una comunidad u organización que emana de los valores compartidos. Shao (2012).

El 75,6% de los docentes muestran un buen desempeño casi siempre, es decir la mayoría muestran con pertinencia su rol facilitador, planificador y de investigador.

Estos resultados casi coinciden con la investigación presentada por Taboada (2006), en la tesis "Cultura Organizacional y el desempeño Docente de la

Institución Educativa a Fe y Alegría”, en dicho estudio se concluyó que los aspectos de planificación y ejecución de la actividad del proceso de enseñanza aprendizaje se correlacionaban en forma moderada ($r=58$ y 55). Por esta razón el educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas y desarrollando el pensamiento lógico y creativo. Izarra, D López, y Prince, E. (2003).

CONCLUSIONES.

- La Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdenas” la Unión Dos de Mayo y que al mejorar la Cultura Organizacional se verán cambios positivos en el Desempeño Docente en el Magisterio Domaino.
- Los Valores de la Cultura Organizacional se relacionan directamente con el Desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdenas” la Unión Dos de Mayo, con lo cual al fortalecer los Valores institucionales se verán cambios positivos en el Desempeño docente de los profesores.
- El Clima Laboral de la Cultura Organizacional se relacionan directamente con el Desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdenas” la Unión Dos de Mayo, con lo cual al mejorar el clima laboral se verán cambios positivos en el Desempeño docente de los trabajadores.
- Las Normas Laborales de la Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdenas” la Unión Dos de Mayo, con lo cual al mejorar las Normas Laborales se evidenciarán cambios favorables en el nivel de Desempeño docente de los trabajadores.
- La Gestión Laboral de la Cultura Organizacional se relacionan directamente con el Desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdenas” la Unión Dos de Mayo, con lo cual la gestión laboral orientadas a la mejora de trabajo en equipo tendrán cambios favorables en el Desempeño docente en el magisterio Aureliano

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.

- Se recomienda a los Directivos de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdenas” de la Provincia de Dos de Mayo, realizar talleres y dinámicas para mejorar y fortalecer la Cultura Organizacional en sus trabajadores en especial a los docentes, con el fin de obtener un mejor desempeño en las funciones, y desempeño docente que le permitirá a la institución cumplir con su misión visión.
- Se recomienda también implementar charlas donde se refuercen los Valores institucionales, al ser esto el factor de la Cultura Organizacional que tienen un mayor impacto en el Desempeño docente en los profesores.
- Fomentar que el Clima Laboral de la Cultura Organizacional se relacionan directamente con el Desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdena” de la Provincia de Dos de Mayo, con lo cual al mejorar la Imagen institucional se verán cambios positivos en el Desempeño docentes de los profesores.
- Se recomienda a los Directivos de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdena” de la Provincia de Dos de Mayo, establecer políticas enfocadas en la Gestión laboral, ya que es un factor de la Cultura Organizacional que impacta positivamente en el Desempeño docente y en el trabajo en equipo de los docentes.

- Se recomienda a los Directivos de la Institución Educativa Emblemática “Aurelio Cárdena” de la Provincia de Dos de Mayo, el establecimiento de las Normas Laborales que sean claras y orientadas a la mejora de trabajo en equipo estos producirán cambios favorables en el Desempeño docente de los profesores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, S. (2002). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Perú.
- Alles, M. (2002). Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. México: Gránica. Altuve S y Rivas A. (1998). Metodología de la Investigación. Módulo Instruccional III. Caracas: Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Arias, G. (2006) Mitos y errores en la elaboración de Tesis y proyectos de investigación. Caracas: editorial Episteme.
- Ávila, R. (2001) Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. Lima: ediciones R.A.
- Baptista, P. & Hernández, R. & Fernández, C. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez
- Bigge, M. (1986) *Teoría de aprendizaje para maestro*.
- Caracas: Trillas. Birkenbihl, M (1990) *Formación de formadores*. Madrid: Paraninfo.
- Chourio (2006). Desempeño laboral del supervisor escolar. Maracaibo. Universidad "Rafael Urdaneta".
- Corredor, J. (2007). La planificación estratégica. Bases teóricas para su aplicación. Valencia: Vadel Hermanos editores.

- Davis, S. (1993). Cultura corporativa y estrategia, dos piezas que deben ir juntas. *Revista Management y Gestión*, 2 (112), 32-34.
- De Faría, F. (2006). *Desarrollo Organizacional: Un enfoque integral*. México. Limusa.
- Fernández, M. y Gutiérrez, M. (2005). *Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario*. Universidad Internacional de Andalucía. España. Ediciones AKAL.
- Luna, R. y Pezo, A. (2005) *Cultura de la innovación y gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Bogota: Convenio de Andres Bello.
- Lusthaus, C. & Adrien, M. & Anderson, G. & Carden, F. & Montalvan G. (2002).
- López, Juan (2010). *La Evaluación del Profesorado y de los Equipos Docentes*. Tercera Edición. Madrid. Editorial: Síntesis Educación.
- Luthe, R. (2006). *El Líder. Cómo formar al líder del siglo XXI*. México:
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico Organizacional*. 3era ed. México: Alfaomega. [organizacional-para-el-servicio-13122268](#).
- R.H. Sampieri, C. Fernández, P. Baptista. (2010). *Metodología de la investigación 5ta edición*
- Malagón, G. (2007). *Las Competencias y los métodos didácticos en el jardín de niños*. México. Trillas, S.A.
- Minedu-Perú. *Marco del Buen Desempeño Docente*. (2015). Editorial Navarrete

- Olmos, M. y Socha, K. (2006). Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional. Tesis Inédita, Universidad de la Sabana. Colombia.
- Omar, A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, Pontificia Universidad Javeriana – Cali. 1, 79 – 92.
- Villasmil (2006). Las estrategias gerenciales del director y el desempeño laboral de los docentes de las escuelas bolivarianas. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo- Venezuela.
- Vizcaino (2009). Inteligencia emocional del personal directivo y clima organizacional en los planteles de educación media y diversificada. Universidad “Rafael Urdaneta”. Maracaibo.
- Zapata, A. y Rodriguez, A. (2008). Gestión de la cultura organizacional, bases conceptuales para su implementación. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle.
- www.google.com
- www.aguaholistic.clg
- www.monografias.com

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “AURELIO CARDENAS” – LA UNIÓN 2018.

AUTOR:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol facilitador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol planificador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol investigador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol orientador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.</p> <p>Objetivo Especifico</p> <p>1. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol facilitador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas, – La Unión 2018.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol planificador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol investigador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas, Pachas – La Unión 2018.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol orientador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.</p>	<p>Hipótesis General La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.</p> <p>Hipótesis Especifico</p> <p>1. La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol facilitador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.</p> <p>2. La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol planificador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.</p> <p>3. La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el rol investigador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el rol orientador en los docentes del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas – La Unión 2018.</p>	<p>Independiente</p> <p>Cultura Organizacional</p>	<p>Valores</p> <p>Clima laboral</p> <p>Normas laborales</p> <p>Gestión laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo y practica de valores - Cumplimiento de acuerdos - Motivación laboral - Apoyo y solidaridad entre sus compañeros - Valoración de formalidad y reglas - Convivencia y participación escolar - Relaciones empáticas - Manejo de conflictos - Compromiso laboral - Trabajo en equipo - Reconocimiento institucional - Normas de cumplimiento - Asume funciones de acuerdo a las normas - Cumplimiento de misión institucional - Estabilidad laboral - Organización institucional - Información y comunicación - Enseñanza y aprendizaje competitivo - Consejería estudiantil - Reconocimiento por la comunidad - Liderazgo e innovador - - Disponibilidad de materiales didácticos - Capacidades pedagógicas - Estrategias dirigidas - Relación con los directivos y demás docentes - Calidad de su formación inicial - Estrategias didácticas - Planificación de actividades - Capacitación permanente para su desempeño - Materiales didacticos - Creatividad e innovación - Identificar y resolver problemas - Relación con los estudiantes y PP. FF - Comunicación eficaz - 	<p>Nivel y Tipo</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
			<p>Dependiente</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Rol facilitador</p> <p>Rol planificador</p> <p>Rol investigador</p> <p>Rol orientador.</p>		

ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Walter Jhon Nieto Diego alumno de la escuela de Post Grado, de la Universidad Hermilio Valdizán. La meta de este estudio es 45 docentes de la Institución Educativa Aurelio Cárdenas- La Unión.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este cuestionario, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por WALTER JHON NIETO DIEGO. Con el título de la tesis **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA AURELIO CÁRDENAS LA UNIÓN 2018**

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al teléfono 962990262

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a 962975123 al teléfono anteriormente mencionado.

ESPIÑOZA HUAMAN, LEONELA ROCIO

10-07-18

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

ANEXO 3
CUESTIONARIO DE OPINIÓN

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AURELIO CARDENAS
LA UNIÓN 2018.**

DATOS GENERALES:

Sexo: varón ___Mujer ___Edad _____

Condición laboral: Nombrado ___Contratado ___Otro _____

Tiempo de Servicios: _____Años ___Meses

Profesión: _____Especialidad: _____

Cargo: _____

Indicaciones:

Estimado docente, a continuación, presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación educativa, de manera que solicitamos responder con la mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión sobre el tema en estudio. **Es completamente anónima.**

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
05	04	03	02	01

Variable 1: Cultura Organizacional

	Dimensión 1: Valores	1	2	3	4	5
01	Mi labor en la institución educativa es importante y establezco la práctica de valores					
02	Considero que en la institución educativa donde laboro se cumplen los acuerdos					
03	Nos motivan permanentemente por los logros alcanzados en su labor docente					
04	Somos solidarios y nos apoyamos entre colegas en los trabajos del labor docente					
05	Planteo reglas y normas en la Institución cuando realizamos un trabajo en equipo					
	Dimensión 2: Clima Laboral					
06	Participo activamente durante las reuniones y/o talleres que programa la dirección de la I.E colegiadamente.					
07	Considero que en mi II.EE. existe relaciones empáticas entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.					
08	Cuando se presenta un conflicto con su colega, alumnos y padres de familia en su					

	institución Ud. lo resuelve de inmediato.					
09	Demuestra compromiso por la institución					
10	Organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto novedoso					
	Dimensión 3: Clima Laboral					
11	Participas en la elaboración de los documentos de gestión de tu institución					
12	Presentas tus documentos técnicos pedagógicos como lo estipula las normas					
13	Desempeñas tus funciones de acuerdo a las normas establecidas por la institución					
14	Contribuyes con la misión para lograr la visión de la institución.					
15	Demuestras compromiso para cumplir la estabilidad laboral con tus colegas.					
	Dimensión 4: Gestión Laboral					
16	Te involucras en la organización de la institución.					
17	En la institución comunican oportunamente las directivas de la Ugel					
18	Te actualizas constantemente con las innovaciones en los estilos de aprendizaje.					
19	Cumples con las horas de atención a los alumnos y padres de familia en la institución					
20	Innovas tus estrategias de enseñanza frente al cambios del currículo					

Variable 2: Desempeño Docente

	Dimensión 1: Rol Facilitador	1	2	3	4	5
01	Mi labor en el aula es importante y gestiono la disponibilidad de materiales y recursos educativos					
02	Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes y que los motiven a aprender.					
03	Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
04	tu práctica pedagógica está orientado a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunicas altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
05	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes.					
	Dimensión 2: Rol Planificador					
06	Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
07	Elaboras la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
08	Seleccionas las capacidades de enseñanza, en función de los aprendizajes en el marco del currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
09	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					

10	Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados						
Dimensión 3: Rol Investigador							
11	En mis horas de clase promuevo el desarrollo creativo y la capacidad investigativa en mis estudiantes.						
12	Como docente promuevo la elaboración de recursos y materiales educativos en mis estudiantes.						
13	investigas permanentemente la ejecución de tu programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.						
14	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución.						
15	Cuando se me presenta un problema pedagógico, lo soluciono de inmediato.						
Dimensión 4: Rol Orientador							
16	Considero que en mi practica pedagógica mantengo una comunicación horizontal y asertiva frente a mis estudiantes.						
17	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales y la diferencia de sexo.						
18	Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.						
19	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.						
20	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.						

Muchas gracias.



ANEXO 4
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES: González Paredes Haydée Adriana

CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Especialista en la UGEL Huánuco

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

AUTOR DEL INSTRUMENTO: WALTER J. NICZO DIEGO

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA AURELIO CARDENAS 2018.

CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALIDEZ						OBSERVACIÓN
		CLARIDAD		OBJETIVIDAD		PERTINENCIA		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Valores	Mi labor en la institución educativa es importante y establezco la práctica de valores	✓		✓		✓		
	Considero que en la institución educativa donde laboro se cumplen los acuerdos	✓		✓		✓		
	Nos motivan permanentemente por los logros alcanzados en su labor docente	✓		✓		✓		
	Somos solidarios y nos apoyamos entre colegas en los trabajos del labor docente	✓		✓		✓		
	Planteo reglas y normas en la Institución cuando realizamos un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
Clima Laboral	Participo activamente durante las reuniones y/o talleres que programa la dirección de la I.E. colegiadamente.	✓		✓		✓		
	Considero que en mi I.E.E. existe relaciones empáticas entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.	✓		✓		✓		
	Cuando se presenta un conflicto con su colega, alumnos y padres de familia en su institución Ud. lo resuelve de inmediato.	✓		✓		✓		
	Demuestra compromiso por la institución	✓		✓		✓		
	Organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto novedoso	✓		✓		✓		
Normas Laborales	Participo en la elaboración de los documentos de gestión de tu institución	✓		✓		✓		
	Presentas tus documentos técnicos pedagógicos como lo estipula las normas	✓		✓		✓		
	Desempeñas tus funciones de acuerdo a las normas establecidas por la institución	✓		✓		✓		
	Contribuyes con la misión para lograr la visión de la institución.	✓		✓		✓		
	Demuestras compromiso para cumplir la estabilidad laboral con tus colegas.	✓		✓		✓		
Gestión Laboral	Te involucras en la organización de la institución.	✓		✓		✓		
	En la institución comunican oportunamente las directivas de la Ugel	✓		✓		✓		
	Te actualizas constantemente con las innovaciones en los estilos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Cumples con las horas de atención a los alumnos y padres de familia en la institución	✓		✓		✓		
	Innovas tus estrategias de enseñanza frente al cambios del currículo	✓		✓		✓		
Rol Facilitador	Mi labor en el aula es importante y gestiono la disponibilidad de materiales y recursos educativos	✓		✓		✓		
	Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
	Organizas el aula y otro espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
	tu practica pedagógica está orientado a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunicas altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes.	✓		✓		✓		
Rol Planificador	Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	/	/	/			
	Seleccionas las capacidades de enseñanza, en función de los aprendizajes en el marco del currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	/	/	/			
	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	/	/	/			
	Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	/	/	/			
Rol Investigador	En mis horas de clase promuevo el desarrollo creativo y la capacidad investigativa en mis estudiantes.	/	/	/			
	Como docente promuevo la elaboración de recursos y materiales educativos en mis estudiantes.	/	/	/			
	investigas permanentemente la ejecución de tu programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	/	/	/			
	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución.	/	/	/			
	Cuando se me presenta un problema pedagógico, lo soluciono de inmediato.	/	/	/			
Rol Orientador	Considero que en mi practica pedagógica mantengo una comunicación asertiva frente a mis estudiantes.	/	/	/			
	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales y la diferencia de sexo.	/	/	/			
	Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	/	/	/			
	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	/	/	/			
	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	/	/	/			

OPINIÓN DEL EXPERTO:

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	Huánuco, 26 de Abril 2018.	



FIRMA DEL EXPERTO
N° DE DNI: 22434488


UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES: ESPIÑOZA SANDOVAL, María Isabel
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UGEL HUÁNUCO - Especialista
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
AUTOR DEL INSTRUMENTO: WALTER J. NIETO DIEGO

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA AURELIO CARDENAS 2018.

CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

		VALIDEZ						OBSERVACIÓN
DIMENSIONES	ÍTEMES	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		PERTINENCIA		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Valores	Mi labor en la institución educativa es importante y establezco la práctica de valores	✓		✓		✓		
	Considero que en la institución educativa donde laboro se cumplen los acuerdos	✓		✓		✓		
	Nos motivan permanentemente por los logros alcanzados en su labor docente	✓		✓		✓		
	Somos solidarios y nos apoyamos entre colegas en los trabajos del labor docente	✓		✓		✓		
	Planteo reglas y normas en la Institución cuando realizamos un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
Clima Laboral	Participas activamente durante las reuniones y/o talleres que programa la dirección de la I.E. colegiadamente.	✓		✓		✓		
	Considero que en mi I.E.E. existe relaciones empáticas entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.	✓		✓		✓		
	Cuando se presenta un conflicto con su colega, alumnos y padres de familia en su institución Ud. lo resuelve de inmediato.	✓		✓		✓		
	Demuestra compromiso por la institución	✓		✓		✓		
	Organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto novedoso	✓		✓		✓		
Normas Laborales	Participas en la elaboración de los documentos de gestión de tu institución	✓		✓		✓		
	Presentas tus documentos técnicos pedagógicos como lo estipula las normas	✓		✓		✓		
	Desempeñas tus funciones de acuerdo a las normas establecidas por la institución	✓		✓		✓		
	Contribuyes con la misión para lograr la visión de la institución.	✓		✓		✓		
	Demuestras compromiso para cumplir la estabilidad laboral con tus colegas.	✓		✓		✓		
Gestión Laboral	Te involucras en la organización de la institución.	✓		✓		✓		
	En la institución comunican oportunamente las directivas de la Ugel	✓		✓		✓		
	Te actualizas constantemente con las innovaciones en los estilos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Cumples con las horas de atención a los alumnos y padres de familia en la institución	✓		✓		✓		
	Innovas tus estrategias de enseñanza frente al cambios del currículo	✓		✓		✓		
Rol Facilitador	Mi labor en el aula es importante y gestiono la disponibilidad de materiales y recursos educativos	✓		✓		✓		
	Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en tus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
	Organizas el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
	tu practica pedagógica está orientado a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunicas altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes.	✓		✓		✓		
Rol Planificador	Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
	Seleccionas las capacidades de enseñanza, en función de los aprendizajes en el marco del currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
	Diseñas creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
	Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
Rol Investigador	En mis horas de clase promuevo el desarrollo creativo y la capacidad investigativa en mis estudiantes.	✓		✓		✓		
	Como docente promuevo la elaboración de recursos y materiales educativos en mis estudiantes.	✓		✓		✓		
	investigas permanentemente la ejecución de tu programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución.	✓		✓		✓		
	Cuando se me presenta un problema pedagógico, lo soluciono de inmediato.	✓		✓		✓		
Rol Orientador	Considero que en mi práctica pedagógica mantengo una comunicación asertiva frente a mis estudiantes.	✓		✓		✓		
	Generas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales y la diferencia de sexo.	✓		✓		✓		
	Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓		
	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		

OPINIÓN DEL EXPERTO:

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
--------------------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

LUGAR Y FECHA	Huánuco, 30 de Abril del 2018
---------------	-------------------------------



FIRMA DEL EXPERTO

N° DE DNI: 08888248

NOTA BIOGRÁFICA**WALTER JHON NIETO DIEGO.**

Nació en el Distrito de Margos, Provincia y Región Huánuco, hijo del don Manuel Linares Nieto Mallqui y de doña María Diego Morales. Sus estudios de educación básica lo realizaron en su ciudad natal. Los estudios superiores los hizo en el Instituto Superior pedagógico Esteban Pavletich, mientras que los estudios complementarios de Bachiller y Licenciatura en ciencia de la Educación lo realizó en la Universidad Hermilio Valdizán. Más adelante obtuvo el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión y Planeamiento Educativo en la misma Universidad. Fue docente de la G.U. E. Leoncio Prado, árbitro Profesional de Fútbol de primera categoría Nacional. Trabajó en el Instituto Peruano del Deporte (IPD) – Huánuco como preparador físico de talentos deportivos; también en el MINEDU como coordinador Regional (Plan Nacional de Fortalecimiento de la Educación Física) y Como Asistente Regional de los Juegos Deportivos Escolares Nacionales. Actualmente es docente nombrado del área de Educación física en la Institución Educativa Emblemática Aurelio Cárdenas de la Provincia de Dos de Mayo.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **16:00h**, del día **jueves 27 DE SETIEMBRE DE 2018**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Alejandro RUBINA LÓPEZ	Presidente
Mg. Gustavo Oscar SOTO ALVARADO	Secretario
Mg. Teresa GUERRA CARHUAPOMA	Vocal

Asesor de Tesis: Mg. Omar Hans CONTRERAS CANTO (Resolución N° 0645-2018-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don, Walter Jhon NIETO DIEGO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA AURELIO CÁRDENAS LA UNIÓN 2018”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

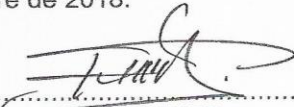
- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciseis (16)
Equivalente a bueno, por lo que se declara aprobada
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las..... horas del 27 de setiembre de 2018.


.....
PRÉSIDENTE
DNI N° 22758973


.....
SECRETARIO
DNI N° 80156372


.....
VOCAL
DNI N° 22487758

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02237-2018-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: *WALTER JHON NIETO DIEGO*

DNI: *40154824*

Correo electrónico: *wand-77@hotmail.com*

Teléfono de casa:

Celular: *962990262* Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	<i>EDUCACIÓN</i>
Mención:	<i>GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO</i>

Grado Académico obtenido: *P*

Título de la tesis: *CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICO AURELIO CARDENAS LA UNIÓN 2018.*

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma:


 Firma del autor