



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y desempeño docente en la Red
Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Condori De La Cruz, Elva

ASESOR:

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

SECCIÓN:

Educación en Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. Lescano Yglesias, Jose Pablo

Presidente

.....
Dr. Hurtado Tiza, David Raúl

Secretario

.....
Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

Vocal

DEDICATORIA

A mi Papá Cirilo que desde el más allá derrama sus bendiciones y a mi madre Susana, quien me apoya incondicionalmente en el logro de mis metas.

A mi esposo Jesús, quien día a día me apoya y me da fortalezas para lograr mis metas tanto en lo personal y profesional.

A mis dos princesas, Katherin y Katia quienes son motivo para seguir esforzándome en conseguir mis metas y ser una persona competente ya que nos encontramos a diario en constantes cambios y vivimos en un mundo globalizado.

Elva.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo en exclusivo a la Escuela de posgrado, por abrirnos las puertas y darnos oportunidad para seguir con los estudios de Maestría.

A los docentes de Maestría quienes compartieron sus conocimientos, experiencias, en las aulas y nos dieron orientaciones y consejos frente a las dificultades que se nos presentaban tanto individual y grupal.

A mis compañeros de estudio por el apoyo moral para culminar mis estudios de maestría y por los excelentes momentos que hemos compartido en aula.

Elva.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con la finalidad de Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

La tesis está conformada por siete capítulos divididos de la siguiente forma: en el capítulo I se desarrolló el problema, señalando los objetivos, hipótesis, justificación, antecedentes, marco teórico. El capítulo II, se elaboró el marco metodológico en el que se desarrolló las variables de estudio, los aspectos metodológicos de la tesis donde se precisó el tipo y diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos, procedimientos y procesamientos de datos. El capítulo III se plasmó los resultados procesados con el programa SPSS versión 22. En el capítulo IV se detalló la discusión. Mientras que en el capítulo V se hizo las conclusiones. De la misma forma en el capítulo VI se hizo las recomendaciones. Finalmente el capítulo VII está conformado por las referencias bibliográficas que se utilizó y los anexos.

La Autora.

ÍNDICE

	Pg.
CARÁTULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de Figuras	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos Previos	2
1.3 Teorías relacionadas al tema	5
1.4 Formulación del problema	13
1.5 Justificación del estudio	13
1.6 Hipótesis	14
1.7 Objetivos	14

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Diseño de investigación	17
-----------------------------	----

2.2 Variables, operacionalización	18
2.3 Población y muestra	22
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, Validez y Confiabilidad	23
2.5 Métodos de análisis de datos	26
2.6 Aspectos éticos	26

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1 Presentación de resultados de la variable Cultura organizacional y sus dimensiones	29
3.2 Presentación de resultados de la variable Desempeño docente y sus dimensiones	36
3.3 Presentación de la prueba de hipótesis	43

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

4.1. Análisis de los Resultados.	56
----------------------------------	----

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones del trabajo de Investigación	62
--	----

CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones del trabajo de Investigación	64
---	----

CAPÍTULO VII REFERENCIAS

7.1. Referencias Bibliográficas	66
---------------------------------	----

ANEXOS

Anexos N° 01: Matriz de consistencia

Anexos N° 02: Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Anexos N° 03: Operacionalización de la variable Desempeño docente

Anexos N° 04: Cuestionario sobre cultura organizacional

- Anexos N° 05: Cuestionario sobre desempeño docente
- Anexos N° 06: Declaración jurada
- Anexos N° 07: Matriz de validación
- Anexos N° 08: Solicitud para la aplicación de instrumento
- Anexos N° 09: Constancia
- Anexos N° 10: Base de datos de la variable Cultura organizacional
- Anexos N° 11: Base de datos de la variable Desempeño docente
- Anexos N° 12: Fotografías
- Anexos N° 13: Prints de resultados

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Operacionalización de la variable Cultura organizacional	18
Tabla N° 02: Operacionalización de la variable Desempeño docente	20
Tabla N° 03: Población	22
Tabla N° 04: Muestra	22
Tabla N° 05: Validez del instrumento	24
Tabla N° 06: Confiabilidad del instrumento Cultura organizacional	25
Tabla N° 07: Confiabilidad del instrumento Desempeño docente	26
Tabla N° 08: Nivel de Comunicación	29
Tabla N° 09: Nivel de Calidad	30
Tabla N° 10: Nivel de Capacidades directivas	31
Tabla N° 11: Nivel de Identidad	32
Tabla N° 12: Nivel de Contribución personal	33
Tabla N° 13: Nivel de Cultura organizacional	35
Tabla N° 14: Nivel de Capacidades pedagógicas	36
Tabla N° 15: Nivel de Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	37
Tabla N° 16: Nivel de relaciones interpersonales	38
Tabla N° 17: Nivel de emocionalidad	40
Tabla N° 18: Nivel de Resultados de la labor docente	41
Tabla N° 19: Nivel de Desempeño docente	42
Tabla N° 20: Valores de Correlación	44
Tabla N° 21: Correlaciones entre Cultura organizacional y desempeño docente	45
Tabla N° 22: Correlaciones entre Comunicación y relaciones interpersonales	47

Tabla N° 23: Correlaciones entre Calidad y resultados de la labor docente	48
Tabla N° 24: Correlaciones entre Capacidades directivas y responsabilidad en el desempeño de sus funciones	50
Tabla N°25: Correlaciones entre Identidad y emocionalidad	51
Tabla N°26: Correlaciones entre Contribución personal y capacidades Pedagógicas	53

INDÍCE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01: Nivel de comunicación	29
Figura N° 02: Nivel de calidad	30
Figura N° 03: Nivel de capacidades directivas	31
Figura N° 04: Nivel de identidad	33
Figura N° 05: Nivel de contribución personal	34
Figura N° 06: Nivel cultura organizacional	35
Figura N° 07: Nivel capacidades pedagógicas	36
Figura N° 08: Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	38
Figura N° 09: Nivel de relaciones interpersonales	39
Figura N° 10: Nivel de emocionalidad	40
Figura N° 11: Nivel de resultados de la labor docente	42
Figura N° 12: Nivel de desempeño docente	43

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018 “, tiene como propósito establecer la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

El tipo de investigación fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, la población ascendió a 32 docentes de los tres niveles inicial, primaria y secundaria y la muestra fue de tipo no probabilístico puesto que se seleccionó como unidad de estudio a toda la población que consta 32 docentes de ambos sexos que pertenecen a la Red Educativa Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

La técnica utilizada fue la encuesta con su respectivo instrumento denominado cuestionario para medir las variables consideradas en el presente estudio.

El resultado que se obtuvo fue que existe relación significativa entre ambas variables de estudio, tal como se demuestra a través de la prueba de Rho de Spearman encontrándose una correlación positiva débil de 0,425 con un nivel de significancia de 0,015 menor que el nivel de significancia teórica 0,05. Por lo tanto se arribó a la conclusión de que a mayor cultura organizacional existirá un mayor desempeño docente.

PALABRAS CLAVES: Cultura organizacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The present research has the title "Organizational culture and teacher performance in the Educational Network of Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018", whose purpose is to establish the relationship between organizational culture and teaching performance in the Educational Network of Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018 .

The type of research was non-experimental, with a descriptive correlational design, the population amounted to 32 teachers from the three initial, primary and secondary levels and the sample was of a non-probabilistic type, since the entire population was selected as the study unit. consists of 32 teachers of both sexes who belong to the Educational Network Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018.

The technique used was the survey with its respective instrument called a questionnaire to measure the variables considered in the present study.

The result that was obtained was that there is a significant relationship between both study variables, as demonstrated by the Spearman's Rho test, finding a weak positive correlation of 0.425 with a level of significance of 0.015 lower than the level of theoretical significance 0.05. Therefore, it was concluded that the greater the organizational culture, the greater the teaching performance will exist.

KEYWORDS: Organizational culture, teaching performance.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el contexto mundial la realidad educativa atraviesa por importantes retos; una de ellas es el de alcanzar una calidad educativa; sin embargo en el recorrido hacia este propósito se presentan una serie de dificultades tales como: cultura organizacional, rendimiento escolar, desempeño docente y entre otros, los problemas son tan frecuentes, primordialmente en las organizaciones a nivel educativo. En todas las organizaciones educativas la administración siempre va estar presente, lo cual la misma que proporciona que se cumpla los objetivos educativos, de la misma forma es preciso contar una relación adecuada entre la cultura organizacional y desempeño docente, para lo cual el quien dirige tiene que encaminar por lograr buenos resultados, de lo contrario la organización tendrá resultados negativos. Schein, (1984). Nos da a conocer que una organización y su cultura tiene una estrecha relación con los individuos que trabajan en dicha organización y por lo tanto comparten todas las formas de hacer las cosas, gracias a todo el trabajo mancomunado lograron buenos resultados y muchos éxitos, porque el líder de una organización tiene que ser una persona que orienta de buena manera y así influir en sus trabajadores a conseguir las metas a nivel de toda la organización mas no así de manera individual, ni lucro personal.

En estos últimos años en nuestro país se ha dado mucho énfasis en la evaluación del desempeño docente, tal es así que este tema ha generado una serie de controversias de parte de los docentes, principalmente cuestionando la forma y los instrumentos aplicados en éste proceso. Considero que, para un buen desempeño docente influyen muchos factores y entre ellos está la cultura organizacional que opta cada institución educativa.

La región Huancavelica en estos últimos años se encuentra en los últimos lugares en lo que respecta a las evaluaciones censales. Este tema ha generado una serie de reflexiones, cuestionando diversos variables, principalmente el desempeño docente; por lo tanto la presente investigación se centró en realizar el estudio acerca de la relación entre cultura organizacional y desempeño docente. El mismo que permitirá sugerir mecanismos que permitan mejorar el nivel educativo de los estudiantes de nuestra región, ya que se ha visto que muchas escuelas, colegios e instituciones iniciales no han logrado sus metas, objetivos que se han propuesto porque no cumplen con el horario, no se

identifican con su institución, trabajan sin inmiscuirse en las actividades que establecen como organización o empresa. De la misma forma en la red del distrito de Mariscal Cáceres hubo muchas dificultades en cuanto a la organización lo cual hizo que los profesores no se desempeñan tal como es en sus aulas porque si bien es cierto al existir una buena cultura organizacional en una institución educativa hará que exista un buen desempeño en los profesores de todos los niveles como es el caso de la red educativa de Mariscal Cáceres, ya que anteriormente se ha observado con bastante preocupación la ineficiencia en todos los aspectos por tener coordinadores de la red que tienen actitudes impositivas que quieren manejar a su antojo a los docentes sin tomar en cuenta sus opiniones y mucho menos les hacen partícipes de los acuerdos, coordinaciones en cuanto a la organización y es muy penoso en el sentido de que los estudiantes son los primeros perjudicados y por ende la institución educativa y la localidad .Por lo que Enriquez y Mata, (2006). Nos da a conocer que la mayoría de los miembros de las organizaciones trabajan de manera individual y no buscan un fin común, de esa forma limitando al logro de las metas de las instituciones educativas, por lo tanto los directivos deben ser conscientes del trabajo que realizan de manera autoritaria que no conllevan a nada bueno.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Salazar, (2013). Realizó una investigación sobre *“Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala”*, el diseño de investigación empleada fue descriptivo correlacional teniendo como población a 77 individuos y una muestra de 46 individuos que cumplen funciones administrativas en el hospital Roosevelt, de igual forma la técnica que utilizó es la encuesta con su respectivo instrumento que es el cuestionario. Las conclusiones a las que llegó es que localizó una correlación significativa y fuerte en cuanto a la cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, o sea los trabajadores a pesar que no cuentan con todo lo necesario se sienten satisfechos con el trabajo que tienen y con el ambiente laboral.

Añez, (2013). Ejecutó una investigación sobre *“Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios”* en Venezuela, la

metodología empleada fue no experimental, descriptivo de campo ex post facto, los cuales lo aplicó a una población y muestra de 87 docentes de la Universidad, del mismo modo utilizó como técnica la encuesta con su respectivo cuestionario tipo escala de Likert. Arribó a las conclusiones de que existen esquemas gerenciales y patrones de conducta que no están afines con las necesidades del trabajador ni de la institución. Por otro lado los docentes no reciben ningún incentivo en cuanto se refiere a su nivel de vida, ni preparación los cuales hace que no hay una condición laboral favorable.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

López, (2017). Realizó su investigación acerca de *“Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos”*, aplicada a una población de 65 Oficiales del grado de Capitán y Teniente (Varones y Damas) que laboran en dicha escuela de formación del Ejército Peruano, la muestra fue de 31 Oficiales Instructores; constituida por 30 varones y 1 dama, la técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, respectivamente. A la conclusión que el investigador ha llegado fue que existe una buena relación en cuanto a las dimensiones de Clima Institucional con las dimensiones del desempeño docente, en la mayoría de los casos la correlación es moderada. Por lo que, se puede indicar que en el centro educativo escuela militar de chorrillos existe un buen Clima Institucional, teniendo que perfeccionar en cuanto a las dimensiones de comunicación y confianza sobre todo entre los directivos y docentes.

Rodríguez, (2016). En su investigación *“Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María- Lima, 2016”*; el diseño de investigación que empleó fue correlacional explicativa teniendo como población a 80 docentes y una muestra de 40 docentes, la encuesta fue utilizada como una técnica con su respectivo cuestionario como instrumento. Llegó a la conclusión que verdaderamente existe una relación directa entre el diseño organizacional en el desempeño docente, rechazando a la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, ya que fue efectivo y dio buenos resultados en la investigación realizada, en cuanto se refiere a que si existe un buen trato, confianza los profesores, manifestarán

entusiasmo en su trabajo, por lo tanto se integrarán activamente a la institución donde laboran.

Hernández, (2016). En su investigación *“La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital i Naylamp-Chiclayo”*, el diseño de investigación utilizada es no experimental, la población y muestra de estudio fue 20 trabajadores del área cirugía del hospital, 50 pacientes hospitalizados en el área de cirugía. Las conclusiones a los que llegó En lo que corresponde al nivel de desempeño laboral presentó un nivel alto debido a que el 75% de los pacientes que fueron encuestados declararon estar de acuerdo en que el desempeño del personal del área de cirugía es bueno, el desempeño del área se consigue por el trabajo que realizan en grupo y la existencia del liderazgo por parte de los empleados y empleadores.

Morocho, (2013). En su investigación *“Cultura Organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao”*, la metodología utilizada fue descriptivo correlacional, la población que tuvo fue 184 docentes del nivel primario y la muestra también fue el mismo, de igual forma utilizó la técnica de la encuesta con su respectivo cuestionario, llegó a las conclusiones de que existe entre sus dos variables una correlación significativa, quiere decir que si hay un buen clima organizacional en la Institución Educativa hay un excelente desempeño en los profesores, si los docentes reciben un buen trato, una buena comunicación y un reconocimiento de esfuerzo por la labor que cumplen, tendrá buenos resultados en cuanto a su trabajo.

García, (2013). En su trabajo de investigación sobre *“El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay-2013”*, el diseño de investigación empleada es No experimental, transversal, correlacional, con una población y muestra de 65 maestros de los niveles de inicial, primaria y secundaria de las I.E del distrito de Cajay, la técnica y el instrumento que utilizó ha sido la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones a las que llegó fue que un buen clima organizacional favorece al buen desempeño de los docentes, del mismo modo las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que es parte de las capacidades pedagógicas que realizan los docentes.

Baldeón, (2013). En su investigación *“Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30059 “Rosa de América” Huancayo-2013”*, aplicada a una población total de docentes del nivel secundario y como muestra de estudio tuvo a 35 docentes de educación secundaria, la metodología utilizada fue descriptivo correlacional, mientras que la técnica y el instrumento aplicada fue la encuesta y el cuestionario. A la conclusión que arribó es que los docentes a buen clima institucional muestran un buen desempeño docente, se desenvuelven mejor porque hay condiciones que les favorece para poder trabajar con bastante entusiasmo.

1.2.3 Trabajos previos locales

Conislla, (2015) .En su investigación sobre *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2015”*, el diseño de investigación empleada fue experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, con una totalidad que viene a ser de 25 docentes, la técnica que utilizó fue la encuesta y la entrevista, mientras que el instrumento utilizado fue el cuestionario y la guía de entrevista, llegando a concluir que si existe una relación directa y significativa en cuanto al desempeño docente, gracias a la buena conducción por parte del directivo y por manejar a toda la masa de manera positiva y en beneficio de todos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de cultura organizacional

Llanos, (2016). En su libro la cultura organizacional: eje de acción en la gestión humana manifiesta que es reflejo de la personalidad de una organización, el conjunto de características que le facilitan su propia identidad y le permiten que se pueda diferenciarse de los demás. Es como los individuos tienen ciertas características de personalidad como pueden ser las debilidades o fortalezas, al no ser tratadas pertinentemente aqueja las relaciones interpersonales, es similar en las organizaciones, la cultura es su personalidad, con características positivas y negativas, la misma que influye y afecta los distintos ámbitos relacionales.

Chiavenato, (1989). Conceptualiza a la cultura organizacional como una forma de vida, medios de dogmas y valores, como una manera que a través de la

interacción ha sido aceptada y que gracias a las relaciones propias de cualquier organización o empresa.

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

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

Schein, (1984). Manifiesta que la cultura organizacional es el modelo de condiciones elementales que un grupo determinado ha innovado, revelado o desplegado ya que en todo el proceso de aprendizaje y adaptación de manera externa tuvieron muchas dificultades, de la misma forma al momento de integrar a los nuevos trabajadores no es una tarea fácil de integrarlos puesto que es dificultoso enseñarlos , pero si logran adaptarlos sería un trabajo casi auténtico por lo que se les estaría enseñando a cada uno de ellos a apreciar, a pensar y por ende a sentir en relación a estas dificultades.

Robbins, (1998). Manifiesta que la cultura organizacional se refiere a un conjunto organizado de significados, los cuales son compartidos entre todos los empleados que laboran en una organización, lo cual diferencia a uno de los otros. Es decir La cultura organizacional es una acumulación de reglas, normas, costumbres, adoptados por los constituyentes de una organización o institución, quienes en el transcurso del trabajo demostrarán ya sea de forma positiva o negativa esos acuerdos establecidos.

Robbins, (1987). Manifiesta que la cultura organizacional es una forma en el que los miembros de una organización deben de conocer y cumplir con las reglas establecidas y saber que cada organización tiene sus propias culturas, valores, formas de trabajo, etc. Por lo tanto deben comprender que una organización es diferente a otras organizaciones y si pertenecen a una de ellas adaptarse para que la organización marche de manera eficiente y eficaz.

Chiavenato, (1989). Señala que es un conjunto de pasos de manera planificada de algunos aspectos pedagógicas, en el que una empresa u organización va poder permanecer acreditada para que haga un análisis y luego planifique, también a la vez implemente con ayuda de una persona conocedora del tema. Por lo tanto es un esfuerzo educativo demasiado dificultoso, que esta formulado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la forma estructurada de la organización o empresa, de esta manera tendrá que ajustarse a los nuevos hechos, creencias, tecnologías, dificultades y retos que surgen continuamente.

Comunicación

Chiavenato, (2007). Nos menciona que la comunicación es una forma que a través de ella se intercambia informaciones y significados de un individuo a otro; por medio de este proceso cada individuo se relaciona con su semejante dando a conocer su forma de pensar, su forma de hacer y sobre todo en cuanto se refiere a los valores, de la misma forma las personas comparten sentimientos, conocimientos lo cual hace referencia que una organización no puede funcionar sin una comunicación entre sus y aun en el campo educativo la comunicación es muy importante para realizar todo un conjunto de actividades. Por lo tanto la comunicación es una pieza imprescindible para la ejecución de las situaciones esenciales de una organización.

Robbins, (2004). Nos da a conocer que la comunicación también es una forma de transmisión y comprensión de los significados; o sea si no se cumple este proceso quiere decir que no hubo una comunicación entre las personas que trabajan en una organización, por lo que las personas trabajarán a su manera, lo cual la empresa, organización o institución educativa no marchará bien.

Trabajo en equipo

Robbins, (2004). Hace mención acerca del trabajo en equipo dando énfasis que anteriormente daban mayor prioridad al trabajo individual y que hoy en día es muy necesario el trabajo en equipo porque y los directivos deberían entender que la influencia del trabajo en equipo se manifiesta en el agrado y buen desempeño de cada persona que trabaja y debemos entender que se debe sumar las habilidades de cada trabajador aún más otras acciones eficaces y eficientes que ayuden a un buen clima laboral.

San Fabián, (2006). Manifiesta que es muy bueno dar estímulos y promover entre los profesores y equipos directivos de las instituciones educativas un trabajo en conjunto, formando grupos de acuerdo a diferentes estrategias. Está probado que cuando realizan trabajos en conjunto los resultados irán aumentando paulatinamente y se da de manera significativa, lo cual ayudará a las personas a afrontar las dificultades que se les presentan y entre todos resolverán con mayor facilidad dando sus puntos de vista cada uno de ellos. De la misma forma, es necesario impulsar y valorar a los docentes en cuanto a su participación en las actividades diarias que realizan en las instituciones educativas, porque ellos son los primeros llamados a exigir por el trabajo que realizan incentivos tangibles e intangibles por parte de los directivos, padres de familia y estudiantado en general y sobre todo gracias a su compromiso y entrega habrá logros, innovaciones, investigaciones que favorecerá a las Instituciones educativas. Pero, a su vez, los docentes tienen que comprometerse acerca de la participación de sus estudiantes y padres de familia ya que aportan visiones diferentes de una misma realidad.

Desempeño docente

Mutis, (2010). Considera que, desempeñarse significa plasmar una responsabilidad, hacer algo que uno está obligado a realizar, tener habilidad y ser ágil en un trabajo designado. De la misma forma, el desempeño, es considerado como un proceso donde se quiere hacer una búsqueda de juicios valorativos en lo que respecta a cumplir sus responsabilidades en el proceso de enseñanza aprendizaje de cada uno de los alumnos, ejecutando apreciaciones de manera permanente, legítimas, objetivas y fiables , así conseguir resultados planteados, para ello involucra una interrelación entre cualidades, los valores y sobre toda sus experiencias en los diferentes aspectos que a lo largo del tiempo ha conseguido.

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

Niño, (2010). Sostiene que desempeño docente es un conjunto de acciones que un docente plasma día a día en el trabajo que realiza; como es en la preparación de sus sesiones, desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, orientación a sus educandos, evaluación en el cumplimiento de sus tareas, responsabilidades y sobre todo en la evaluación del desempeño logrado por los estudiantes, de la misma forma la coordinación con los diferentes agentes de la institución educativa hace que el docente se desempeña muy bien, también se dice que si el profesor participa en capacitaciones, talleres de actualización e innovación está realizando un trabajo significativo, pero que casi no existe instrumentos que puedan medir estas acciones.

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

Capacidad pedagógica

García y Ramis, (2000). Dan a conocer que la capacidad pedagógica es una actividad que busca la transformación de la personalidad de los alumnos tomando en cuenta que se les debe formar a las nuevas generaciones en todos los aspectos para así desenvolverse en la vida diaria sin ninguna dificultad.

Krutesky, (1998). Nos habla acerca de las capacidades pedagógicas como un conjunto de particularidades psicológicas propias de la personalidad que pertenecen a las obligaciones del trabajo pedagógico en el que establecen la superación y de seguir adelante hasta conseguir un trabajo eficiente y eficaz y desenvolverse de manera activa durante las sesiones de clase que desarrolla.

Zabalza, (2003). Define a las capacidades pedagógicas como un conjunto sistematizado de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y valores morales importantes para cumplir el rol de docente de manera eficiente y eficaz. O sea los docentes deben ser personas competentes, en todas sus dimensiones, estar preparados a los retos de la sociedad que día a día se les presenta. De la

misma forma deben ser ejemplos para ser tomados modelos por parte de sus estudiantes y colegas y así serán reconocidos por la sociedad.

MINEDU, (2013). Refiere que los docentes deben cumplir su rol teniendo en cuenta que la práctica y la teoría están estrechamente relacionados e involucra a los estudiantes en todos los aspectos educativos. Pero para ello el docente debe ser un buen líder, tener un criterio pedagógico y debe haber un vínculo entre de su trabajo y sus alumnos.

Martínez, (2003). Con respecto a las capacidades pedagógicas asevera que el trabajo que realiza es creadora ya por naturaleza, porque hace viable en cuanto a la formación de la personalidad de sus alumnos de acuerdo a los objetivos del grupo social y también de forma individual.

Responsabilidad en el desempeño

Niño, (2010). Conceptualiza a la responsabilidad en el desempeño como una forma de actuar en el trabajo, cumplimiento de responsabilidades, funciones, roles, de esa manera estar siempre preparado frente a los nuevos cambios que se muestran en el trabajo.

Remedios, (2006). Señala que la responsabilidad en el desempeño se entiende como cumplimiento de los deberes sociales por parte del sujeto y demostrar en la práctica su compromiso como trabajador de una organización.

Avendaño y Minujin, mencionan que el maestro debe cumplir a cabalidad la misión asignada, tarea o compromiso y asumir los efectos de sus actos. Es decir que cada docente es consiente del trabajo que debe realizar en las aulas y a la vez es conocedor acerca de cuál es su misión, por lo que debe ser responsable y así tener logros fructíferos con sus estudiantes y coadyuvar en el desarrollo de la Institución Educativa.

Casanova, (2012). Menciona a Gonzáles cuando da a conocer que hoy en día los profesores deben desarrollar las competencias en sus estudiantes en todos los aspectos, prepararlos acorde al cambio de la ciencia y la tecnología, o sea tiene que cumplir con su responsabilidad de formar niños para la vida, de manera integral.

Relaciones interpersonales

Niño, (2010). Manifiesta sobre las relaciones interpersonales en el que los estudiantes mayormente son el reflejo del profesor ya que ellos contribuyen en la

formación de la personalidad y crea situaciones que favorecen un contexto apto y motivador durante las sesiones de aprendizaje, por lo tanto el trabajo del docente es muy importante en todos los aspectos y en especial en la formación integral de sus alumnos, porque depende de ellos si el estudiante es tímido, agresivo, activo, participativo o hiperactivo.

Texeido y Capell, (2002). Manifiestan que existe un conjunto de componentes particulares, emocionales y de relación entre personas que el docente debe tener en cuenta para el trabajo adecuado en el aula, como por ejemplo en cuanto a la atención individualizada, el contacto emocional, debe existir igualdad en el trato, la equidad para disponer los premios y castigos, la transparencia, ser coherente afrontar los problemas que se suscitan en el salón de clases, pero para todo ello es muy necesario que exista una comunicación entre el docente y estudiantes.

Colmenares y Maldonado, (2006). Dan énfasis que el profesor juega un rol muy trascendental para que exista un buen clima de interacción interpersonal en el salón de clases, lo cual mediará en el proceso enseñanza - aprendizaje. Por lo contrario los estudiantes tendrán dificultades y no lograrán aprendizajes significativos, que solamente mostrarán desorden, agresiones, insultos y ellos serán los únicos perjudicados.

Vélez, (2006). (Como se citó a Hargreaves), quien asevera que la mayor interacción entre el docente y estudiante se da en el salón de clases y considera como el eje del proceso pedagógico en cuanto se refiere a la interacción entre ambos y que es allí donde se debe aprovechar desarrollar este aspecto muy importante.

Texeido y Capell, (2002). Afirman que los procesos interpersonales dentro de las entidades educativas y la interrelación con los resultados ansiados son inmensamente trascendentales para el tratado del clima social escolar, puesto que, si en el aula hay un buen clima de manera armoniosa entre los estudiantes y docente será muy bueno para que los estudiantes logren aprendizajes significativos, pero si en la Institución Educativa se observa peleas, agresiones, envidia y otras conductas negativas será poco favorable en especial para el estudiante porque influye bastante en su aprendizaje, con respecto a los docentes de igual forma no tendrán interés en trabajar de manera activa en ese lugar donde existe un clima institucional pésimo y cada uno trabajará a su manera, lo cual perjudicará en el resultado que obtienen frente a las metas trazadas por las

instituciones educativas u organizaciones. Se puede decir también que Vygotsky nos da muchos alcances para poder desarrollar el proceso de aprendizaje en el que es muy necesario el proceso de interacción con sus semejantes ya que es un factor importante para que logre aprendizajes significativos. De esa forma los alumnos dentro de las aulas podrán manifestar sus ideas y podrán compartir sus conocimientos experiencias, saberes previos e intercambiar entre ellos y enriquecer más y más sus aprendizajes.

Resultados de la labor docente

Valdés, (2008). Menciona que los resultados de la labor docente permiten conocer a los estudiantes a través de su rendimiento académico y hasta qué punto practican los valores dentro y fuera de la escuela. El trabajo del docente no solamente es llenar de conocimientos a los estudiantes al contrario debe ser formar para la vida y que sean personas competentes en el mundo de la globalización en que vivimos.

Blanco también sostiene que los resultados del trabajo educativo es la transformación en la conducta como fruto de la actividad planificada, establecida y ejecutada por el maestro en cuanto al aspecto cognitivo, práctica de valores y actividades motoras y físicas de los estudiantes.

Emocionalidad

Salguero, (2007) .considera a la emocionalidad como procesos intrínsecos que frente a las demandas del ambiente donde se desenvuelve puede activar cambios en todos los aspectos. Por lo que una persona al estar en relación con sus semejantes o ante un estímulo va tener cambios en la conducta, en su forma de actuar y entre otros factores.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Chiavenato, (2007). Nos dice que para poder evaluar el nivel de responsabilidad de los docentes lo primero es ser puntuales, al respecto Gonzales, (2013). Señala que si queremos educar estudiantes responsables, respetuosos, eficaces y ordenados se debe promover en cuanto a la puntualidad, lo cual pues se logra desde pequeños dentro del seno familiar ya que a diario debemos cumplir las normas , reglas establecidos por los padres, del mismo modo en la escuela se les enseña a ser puntuales y que si una persona llega a

tiempo significa que es puntual y bien educado, este factor importante tiene muchas ventajas porque se hace confiable, eficiente, ordenado y responsable .

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018?

1.4.2 Problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?
- ¿Qué relación existe entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?
- ¿Qué relación existe entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?
- ¿Qué relación existe entre la identidad y la emocionalidad en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?
- ¿Qué relación existe entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?

1.5 Justificación del Estudio

Existe la necesidad de conocer los componentes que influyen de manera significativa en el desempeño docente, el mismo que aterriza en el rendimiento académico de los escolares por lo que el trabajo se realizó en la Red Educativa de Mariscal Cáceres puesto que en ella se observa que muchos directivos actúan de manera inadecuada y que desmerece el trabajo de los docentes porque solos deciden e imponen sus ideas, normas, reglas, horarios de manera autoritaria por ser la máxima autoridad; no promueve el trabajo en equipo, por ello los docentes se sienten poco comprometidos con su trabajo observándose un desempeño ineficiente e inadecuado en muchas ocasiones. Para ello hay la necesidad de estudiar la relación de la cultura organizacional que practica una institución educativa y el desempeño docente y de esa manera dar algunos alcances a los directivos de la red educativa como alternativa de solución y coadyuvar en la

mejora de su desempeño de todos los maestros que laboran y son parte de la red educativa, de la misma forma se logrará un buen clima institucional, mejora en las evaluaciones regionales y censales de los alumnos, por lo tanto se estará aportando con un granito de arena en cuanto se refiere a la calidad educativa que el ministerio de educación tiene proyectado hasta el año 2021 y de esa forma tener estudiantes competitivos y comprometidos con sus distritos, región y país.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general:

Existe relación entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicos:

- Existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.
- Existe relación entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.
- Existe relación entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.
- Existe relación entre la identidad y la emocionalidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.
- Existe relación entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

Establecer la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

- Establecer la relación que existe entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018

- Establecer la relación que existe entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.
- Establecer la relación que existe entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.
- Establecer la relación que existe entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.
- Establecer la relación que existe entre la identidad y la emocionalidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.
- Establecer la relación que existe entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

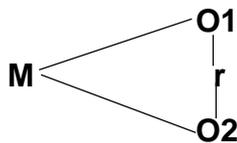
CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Hernández (2010), nos da a conocer que es un procedimiento en una investigación para conseguir una información necesaria y así tener resultados significativos.

En la investigación se ha utilizado el diseño descriptivo correlacional su intención es buscar la relación entre las dos variables, los cuales no se pueden manipular ni modificar de manera intencional, en esta investigación solamente se realizará la observación de la variable tal como se encuentra en su contexto natural, ya en lo posterior se realizará su análisis correspondiente. Hernández (2014).



Donde:

M= Muestra (32 docentes de la Red educativa de Mariscal Cáceres)

O1=Variable 1 (Cultura organizacional)

O2=Variable 2 (Desempeño docente)

r= Relación de las dos variables.

2.2 Variables y Operacionalización

Tabla N° 01

Operacionalización de la variable: Cultura organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medición	
V1.CULTURA ORGANIZACIONAL	Robbins (1996) plantea que la cultura organizacional se refiere a un conjunto organizado de significados, los cuales lo comparten entre todas las personas que laboran en una empresa o institución, lo cual diferencia a una de las otras	La cultura organizacional es una acumulación de reglas, normas, costumbres, adoptados por los constituyentes de una organización o institución, quienes en el transcurso del trabajo demostrarán ya sea de forma positiva o negativa esos acuerdos establecidos.	1.1	1.1.1	Ordinal	
			COMUNICACIÓN	Comunicación asertiva		
				1.1.2		Comunicación empática
				1.1.3		Trabajo en equipo
				1.1.4		Comunicación compartida
				1.2	Ordinal	
			1.2 CALIDAD	1.1.5		Comunicación saludable
				1.2.1		Perfil del personal
				1.2.2		Funciones del personal
				1.2.3		Valores de la I.E
				1.3	Ordinal	
			1.3 CAPACIDADES DIRECTIVAS	1.2.4		Personal competente
				1.3.1		Liderazgo del director
				1.3.2		Director que promueve el cambio, innova y trabaja a largo plazo
				1.4	Ordinal	
1.4 IDENTIDAD						

1.5	1.4.1	Misión de la
CONTRIBUCIÓN		I.E
PERSONAL	1.4.2	Visión de la
		I.E
	1.4.3	Objetivos de
		la I.E
	1.4.4	Identidad del
		personal
		con la I.E
	1.5.1	Reconocimie
		nto tangible
	1.5.2	
		Reconocimie
		nto intangible
	1.5.3	Contribución
		consigo
		mismo
	1.5.4	Contribución
		con los
		demás

Tabla N° 02

Operacionalización de la variable: Desempeño docente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medición
V2. DESEMPEÑO DOCENTE	La conceptualización que usa Niño Cueva (2010), sostiene que desempeño docente es un conjunto de acciones que un educador plasma a diario en el trabajo que realiza; como es en la preparación de sus sesiones, desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, orientación a sus educandos, evaluación en el cumplimiento de sus tareas, responsabilidades y sobre todo en la evaluación del desempeño logrado por los estudiantes, de la misma forma la coordinación con los distintos agentes de la comunidad educativa, de igual forma si el profesor participa en capacitaciones, talleres de actualización e innovación, pero	Desempeño docente es un conjunto de labores que ejecuta el maestro como profesional en el que hacer educativo, para lograr el aprendizaje significativo en los educandos. El mismo que contempla el proceso de planificación, ejecución y evaluación.	2.1 CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	2.1.1 Dominio del tema	Ordinal
				2.1.2 Acciones de motivación	
				2.1.3 Uso de metodología	
				2.1.4 Materiales de enseñanza - aprendizaje	
			2.2	2.2.1 Asistencia a la I.E	
			RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	2.2.2 Puntualidad a la I.E	
				2.2.3 Grado de participación en las sesiones metodológicas o jornadas de reflexión	
				2.2.4 Grado de autonomía profesional relativa para cumplir su tarea en la I.E	
			2.3 RELACIONES INTERPERSONALES	2.3.1 Capacidad empática	
				2.3.2 Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus	

que casi no existe instrumentos que puedan medir estas acciones.	2.4 EMOCIONALIDAD	estudiante s. 2.3.3 Contribución, respeto, tolerancia
		2.4.1 Justicia y realismo
		2.4.2 Manejo de situaciones incómodas
		2.4.3 pasión por el trabajo
		2.4.4 satisfacción en los propósitos
		2.4.5 Entusiasmo en el trabajo
	2.5 RESULTADOS DE LA LABOR DOCENTE	2.5.1 satisfacción de estudiantes
		2.5.2 satisfacción de padres de familia
		2.5.3 Incentivos tangibles
		2.5.4 Incentivos intangibles
		2.5.5 Logros obtenidos

2.3 Población y muestra

Población

Arias, (2006). Afirma que es un conglomerado de elementos teniendo en cuenta sus peculiaridades que tienen en común quienes son centros de estudio. Por ello se debe tener en cuenta los elementos que lo integran, el lugar donde corresponden y el tiempo de realización de la investigación.

En el caso de mi investigación, la población está constituida por:

Tabla N° 03: Población

NIVEL	GÉNERO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
INICIAL	2	-	2
PRIMARIA	8	2	10
SECUNDARIA	12	8	20
TOTAL	22	10	32

FUENTE: Recajo de información del cuadro de asignación personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial, Primaria y secundaria de la Red Mariscal Cáceres, 2018

Muestra

Hernández, (2014). Manifiesta que es una parte de la población que tiene elementos óptimos y mínimos de unidades de quienes se recogen los datos que se necesita, también menciona que cuando la población es pequeña es también la muestra.

La muestra fue de tipo no probabilístico puesto que se seleccionó como unidad de estudio a toda la población, lo cual indica que es una muestra censal y está constituida por:

Tabla N° 04: Muestra

NIVEL	GÉNERO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
INICIAL	2	-	2
PRIMARIA	8	2	10
SECUNDARIA	12	8	20
TOTAL	22	10	32

FUENTE: Recojo de información del cuadro de asignación personal de las Instituciones Educativas del nivel Inicial, Primaria y secundaria de la Red Mariscal Cáceres, 2018

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Son los medios utilizados para poder recolectar o sustraer la información de un fenómeno determinado, entre estos podemos destacar a la observación, entrevistas, cuestionarios, encuestas, etc., En el presente trabajo de investigación se ha empleado la técnica de la encuesta, el cual mide la opinión de las personas que son parte de la investigación, el cual puede ser de manera directa o indirecta. Hernández, (2014).

Encuesta

Niño, (2010). Señala acerca de la encuesta como una técnica que nos ayuda a recolectar los datos proporcionados por parte de los individuos de la población, denominada muestra, donde se reconocerán apreciaciones, opiniones, puntos de vista, intereses, experiencias, entre otros estos se determinaran luego de aplicar técnicas que se diseñan para obtener ese fin, es así que se ha convertido en una técnica muy empleada por los investigadores.

Por lo que en mi investigación he seleccionado la encuesta como técnica de recolección de datos.

Instrumentos

Son aquellos medios complementarios que sirven para poder recoger y registrar los datos que se obtuvieron por medio de la encuesta. Hernández, (2014).

Cuestionario

Es el instrumento que posee un conjunto de preguntas estructuradas técnicamente y ordenadas, estas pueden ser impresas y escritas, pueden ser respondidas de manera escrita, aunque también en algunas veces de manera oral. Este instrumento es el que más se emplea en el recojo de información,

asimismo su elaboración requiere de esfuerzo y tiempo. El contenido estará en conformidad acorde a la formación y cultura de los elementos a los cuales serán sometidos este instrumento. Niño, (2010).

En la presente investigación se aplicó el cuestionario con 30 preguntas cada uno que se formularon teniendo en cuenta los indicadores de las dos variables (cultura organizacional y desempeño docente).

Validación

Hernández, (2014). Manifiesta que la validez es el nivel autorizado que respalda si los ítems que conforman un determinado instrumento valen o no para recoger evidencias de las variables objeto de estudio de una determinada investigación.

La validación del instrumento desarrollado se realizó a través de la técnica de juicio de expertos, por personas competitivas altamente capacitados.

El instrumento fue validado por dos expertos metodólogos como se detalla:

Tabla N° 05: Validez de instrumento

APELLIDOS NOMBRES EXPERTO	Y DEL	GRADO	VALORACIÓN
Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro	Dr. En Ciencias de la Educación Mg. En Docencia y Gestión Educativa	la Buena	74%
Mg. Huayllani Palomino, Víctor Juan de Dios	Mg. En Psicología Educativa	Buena	74%

FUENTE: Elaboración propia

Ver anexo N° 07

Confiabilidad

En la presente investigación para identificar el nivel de confiabilidad del instrumento desarrollado para la medición se utilizó base de datos en excel

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario sobre Desempeño Docente																																						
Objetos	Capacidades pedagógicas					Responsabilidad en el desempeño docente						Relaciones interpersonales						Emocionalidad					Rol del profesor de la labor docente					ΣXi	ΣXi ²	ΣXi	Σxp	dj	ΣXiXp	ΣXi ² p				
	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28								29	30		
1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	53	109	27	26	1	702	729	676
2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	74	196	37	37	0	1369	1369	1369	
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	79	215	39	40	-1	1560	1521	1600		
4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	70	172	34	36	-2	1224	1156	1296		
5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	76	202	38	38	0	1444	1444	1444			
6	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	79	217	40	39	1	1560	1600	1521		
7	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	78	210	39	39	0	1521	1521	1521		
8	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	77	205	37	40	-3	1480	1369	1600			
9	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	78	212	38	40	-2	1520	1444	1600			
10	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	73	187	39	34	5	1326	1521	1156			
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	78	210	40	38	2	1520	1600	1444			
12	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	75	195	37	38	-1	1406	1369	1444			
13	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	61	137	30	31	-1	930	900	961			
14	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	78	210	40	38	2	1520	1600	1444			
EX	35	38	32	37	31	37	39	34	39	39	33	37	31	29	33	37	36	30	37	36	33	38	40	38	29	32	36	27	31	25	1029	2677	515	514		19082	19143	19076
ΣX2	91	106	78	103	71	103	111	88	111	111	81	101	73	65	85	103	98	70	103	96	83	108	116	106	67	80	96	53	73	47								

Coef. correlacion= 0.86388551
Correccion = 0.92697272

FUENTE: Cuestionario sobre desempeño docente

El valor obtenido fue 0,92, la cual muestra que el instrumento aplicado sobre desempeño docente es muy confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

En el presente estudio, se hizo todo un proceso desde la ordenación hasta la clasificación de los datos obtenidos, para su correspondiente análisis y así se llegó a conclusiones válidas.

Para procesar datos se utilizaron el programa de Excel, para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS Versión 22 como soporte para el procesamiento de datos, los resultados de variables e hipótesis se realizó mediante los gráficos estadísticos ,tablas de frecuencia, porcentaje con los respectivos análisis e interpretaciones , la validez de los instrumentos (el cuestionario de encuestas) fue aprobado por dos expertos metodólogos, mientras que la confiabilidad se comprobó a través de un aplicado en excel , de igual forma para comprobar la hipótesis se usó la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio está fundamentada en lo verídico, legitimidad y honestidad científica; respetando los derechos intelectuales de sus autores, por el que las informaciones y datos que se presentan son parte de la problemática que sucede a diario, de la misma forma los instrumentos que se utilizaron son reales y se está cumpliendo el protocolo de la universidad César

vallejo y toda la información es fehaciente y no copia y se está cumpliendo la norma APA en la elaboración de citas, diseño de página, etc.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

a. Resultados descriptivos de cultura organizacional

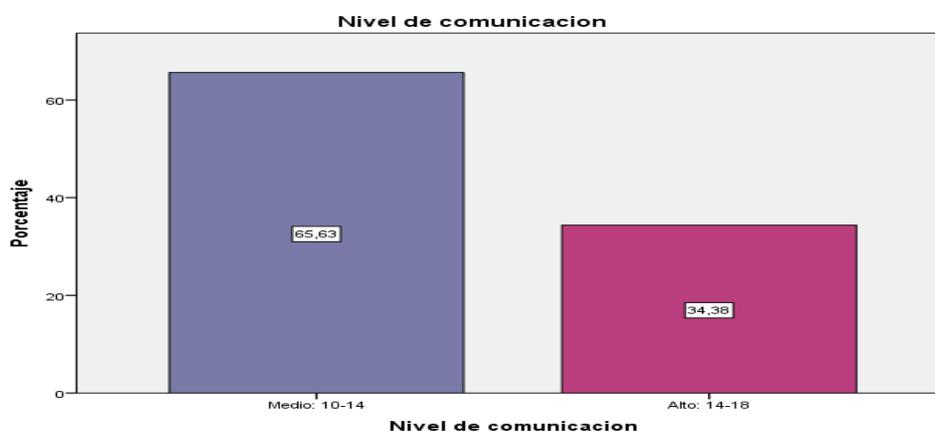
Tabla N° 08: Nivel de comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 10-14	21	65,6
Alto: 14-18	11	34,4
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 08, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión comunicación en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde 21 docentes opinaron que el nivel de comunicación es medio. Mientras, que 11 docentes señalan que en dicha dimensión es alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 01



Fuente: Tabla N° 08

En la Figura N° 01, se observa los resultados porcentuales de la dimensión comunicación en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde, el 65,6% de docentes opinaron que el nivel de comunicación está en nivel medio. Mientras, que el 34,4% de docentes señalan que dicha dimensión es alto.

En general, en la Tabla N° 08 y Figura N° 01, se observa que el nivel predominante de comunicación en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-

Huancavelica, 2018, es medio. Lo cual significa que entre los directivos y sus docentes existe una comunicación poco asertiva, empática y poco saludable, el director en pocas veces escucha a los docentes para resolver los problemas que se suscitan y los resultados que se obtienen es producto no de todos los integrantes de la I.E donde laboran.

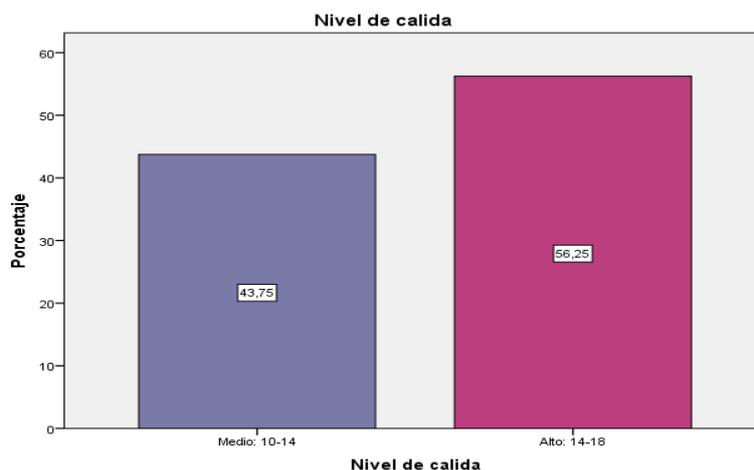
Tabla N° 09: Nivel de calidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 10-14	14	43,8
Alto: 14-18	18	56,3
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 09, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión calidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde 14 docentes opinaron que el nivel de calidad es medio. Mientras, que 18 docentes señalaron que en dicha dimensión el nivel es alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N°02



Fuente: Tabla N° 09

En la Figura N° 02, se observa los resultados porcentuales de la dimensión calidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde, el 43,75% de docentes opinaron que el nivel de autonomía está en el nivel medio. Mientras, que el 56,25% de docentes señalan que en dicha dimensión es alto.

En general, en la Tabla N° 09 y Figura N°02, se observa que el nivel predominante de calidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, es alto. La cual significa que todos los docentes de los tres niveles inicial, primaria y secundaria trabajan incluyéndose en los proyectos de la I.E, se sienten satisfechos con los trabajos asignados, realizan acciones que conlleva a las buenas relaciones en la instituciones educativas y que hacen trabajos a parte de lo que tienen asignado por función.

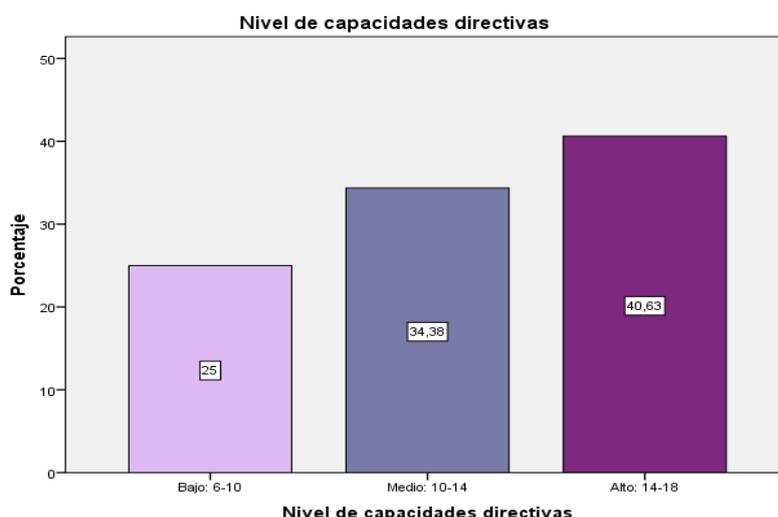
Tabla N° 10: Nivel de capacidades directivas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 6-10	8	25,0
Medio: 10-14	11	34,4
Alto: 14-18	13	40,6
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 10, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión capacidades directivas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde 8 docentes opinaron que están en un nivel bajo, mientras que 11 docentes opinaron que el nivel de capacidades directivas es medio, finalmente 13 docentes señalaron que en dicha dimensión el nivel es alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 03



Fuente: Tabla N° 10

En la Figura N° 03, se observa los resultados porcentuales de la dimensión capacidades directivas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde, el 25% opina que el nivel es bajo, el 34,39% de docentes opinaron que el nivel de autonomía está en el nivel medio. Mientras, que el 40,63% de docentes señalan que dicha dimensión está en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 10 y Figura N° 03, se observa que el nivel predominante de capacidades directivas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, es alto. La cual significa que los directores de los tres niveles de inicial, primaria y secundaria manifiestan liderazgo en las diferentes acciones que realizan, demuestran competitividad, promueven cambios significativos, generan innovación y realizan trabajos a largo plazo para el desarrollo de su institución.

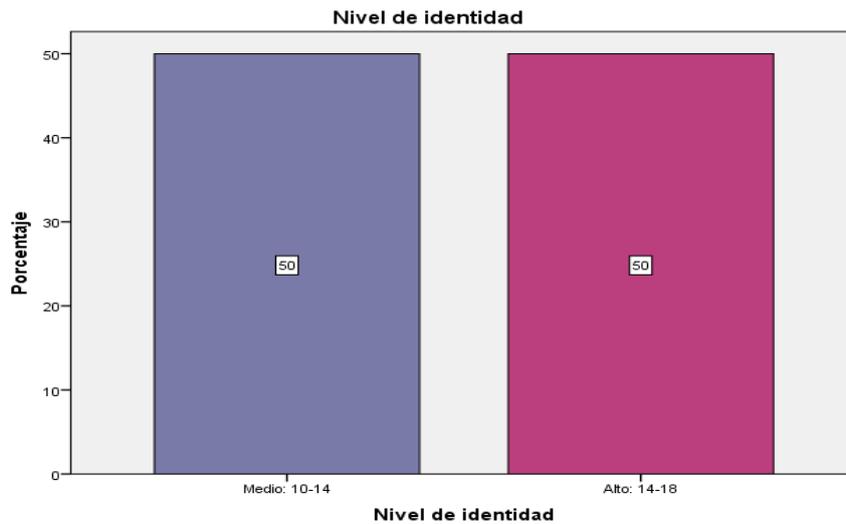
Tabla N° 11: Nivel de identidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 10-14	16	50,0
Alto: 14-18	16	50,0
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 11, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión identidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde 16 docentes opinaron que el nivel de identidad es medio. Mientras, que 16 docentes señalaron que dicha dimensión está en el nivel alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 04



Fuente: Tabla N° 11

En la Figura N° 04, se observa los resultados porcentuales de la dimensión identidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde, el 50,0% de docentes opinaron que el nivel de identidad está en el nivel medio. Mientras, que el 50,0% de docentes señalan que dicha dimensión está en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 11 y Figura N° 04, se observa que el nivel de identidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, es medio y a la vez alto. Lo cual significa que la mitad de docentes toman en cuenta la misión de la I.E en las acciones que realizan, son parte de los logros de la misión de sus instituciones, toman en cuenta la visión, ayudan a lograr los objetivos, buscan el éxito de sus instituciones y se sienten identificado con la Institución educativa donde laboran.

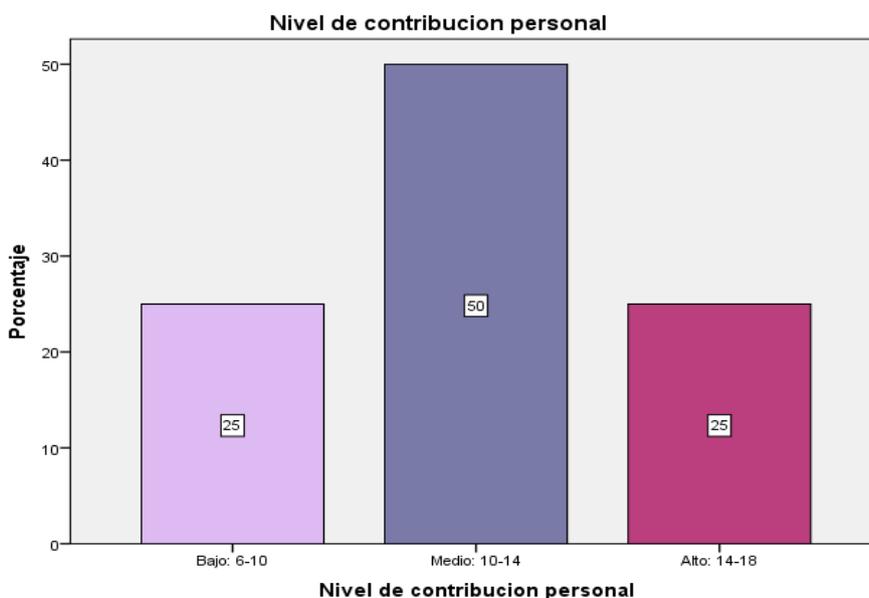
Tabla N° 12: Nivel de contribución personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 6-10	8	25,0
Medio: 10-14	16	50,0
Alto: 14-18	8	25,0
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 12, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión contribución personal en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde 8 docentes opinaron que está en el nivel bajo, mientras que 16 docentes opinaron que el nivel de contribución es medio, finalmente 8 docentes señalaron que la dimensión contribución personal está en el nivel alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 05



Fuente: Tabla N° 12

En la Figura N° 05, se observa los resultados porcentuales de la dimensión contribución personal en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde, el 25,0% de docentes opinaron que el nivel de contribución personal está en el nivel bajo, mientras que el 50% opinaron que dicha dimensión está en el nivel medio y el 25,0% de docentes señalan que la dimensión contribución personal está en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 12 y Figura N° 05, se observa que el nivel predominante de contribución personal en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, es medio. La cual significa que los docentes en pocas veces reciben estímulos tangibles e intangibles por parte de los directores, colegas por el trabajo que realizan, de la misma forma la mitad de los docentes participan en eventos académicos que permiten su fortalecimiento profesional y socializan sus aprendizajes, logros, al mismo tiempo comparten sus experiencias significativas con sus colegas.

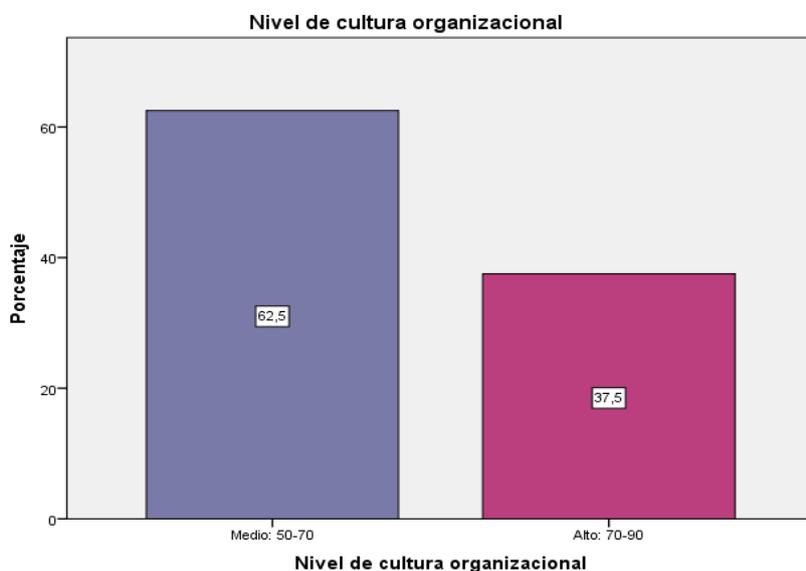
Tabla N° 13: Nivel de cultura organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 50-70	20	62,5
Alto: 70-90	12	37,5
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 13, se observa los resultados de la encuesta referida a la variable cultura organizacional en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde 20 docentes opinaron que el nivel de cultura organizacional es medio. Mientras, que 12 docentes señalaron que dicha variable está en el nivel alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 06



Fuente: Tabla N° 13

En la Figura N° 06, se observa los resultados porcentuales de la variable cultura organizacional en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde, el 62,5% de docentes opinaron que el nivel de cultura organizacional está en el nivel medio. Mientras, que el 37,5% de docentes señalan que dicha variable se encuentra en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 13 y Figura N° 06, se observa que el nivel predominante de cultura organizacional en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, es medio. La cual significa que la comunicación, calidad, capacidades directivas, identidad y la contribución personal de los directivos y docentes no se desarrollan de manera eficiente.

b. Resultados descriptivos de desempeño docente

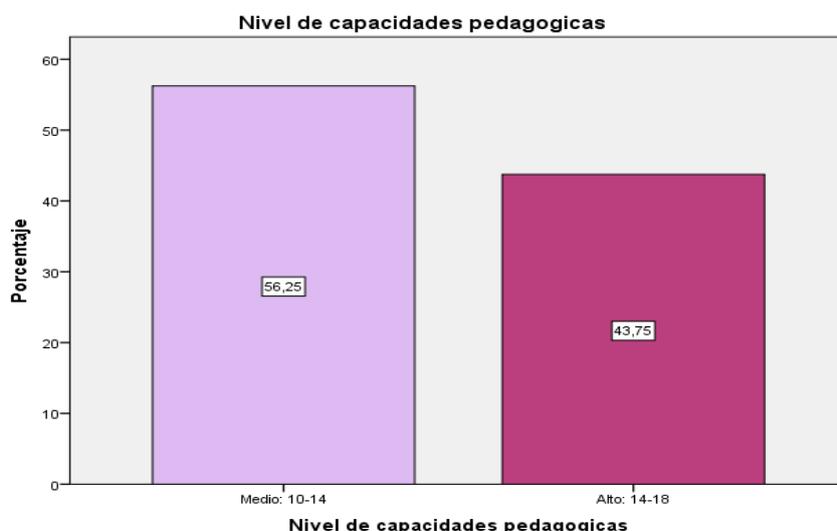
Tabla N° 14: Nivel de capacidades pedagógicas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 10-14	18	56,3
Alto: 14-18	14	43,8
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 14, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión capacidades pedagógicas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde 18 docentes opinaron que el nivel de capacidades pedagógicas es medio. Mientras, que 14 docentes señalan que dicha dimensión está en el nivel alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 07



Fuente: Tabla N° 14

En la Figura N° 07, se observa los resultados porcentuales de la dimensión capacidades pedagógicas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde, el 56,25% de docentes opinaron que el nivel de capacidades pedagógicas está en nivel medio. Mientras, que el 43,75% de docentes señalan que dicha dimensión está en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 14 y Figura N° 07, se observa que el nivel predominante de capacidades pedagógicas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, es medio. La cual significa que la mayoría de los docentes no demuestran un dominio temático eficaz, utilizan en pocas veces estrategias motivacionales, tampoco promueven la participación activa de sus estudiantes al 100%, además en pocas oportunidades utilizan instrumentos de evaluación, medios y materiales educativos en sus sesiones de aprendizaje.

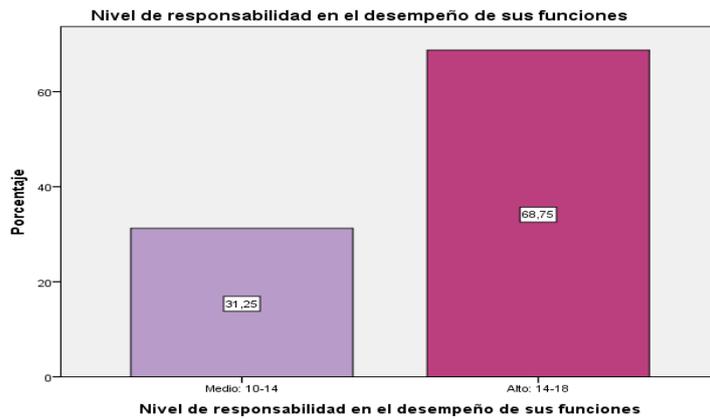
Tabla N° 15: Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 10-14	10	31,3
Alto: 14-18	22	68,8
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 15, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión responsabilidades en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde 10 docentes opinaron que el nivel es medio. Mientras, que 22 docentes señalaron que dicha dimensión se encuentra en el nivel alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 08



Fuente: Tabla N° 15

En la Figura N°08, se observa los resultados porcentuales de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde, el 31,25% de docentes opinaron que la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones está en el nivel medio. Mientras, que el 68,75% de docentes señalan que dicha dimensión está en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 15 y Figura N° 08, se observa que el nivel predominante de responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, es alto. La cual significa que los docentes de los tres niveles inicial, primaria y secundaria en su gran mayoría asisten puntualmente a su centro de labor, cumplen con el horario establecido, muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, participan de manera activa en los grupos de interaprendizaje, de la misma forma muestran autonomía en las decisiones frente a las acciones que conllevan el logro de aprendizajes y finalmente realizan su planificación de sesiones de manera secuencial.

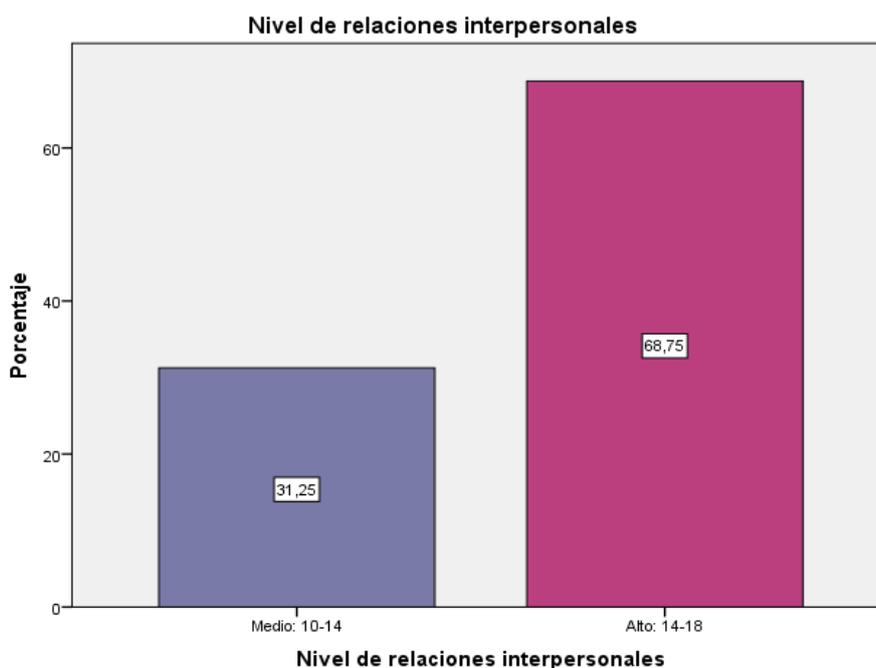
Tabla N° 16: Nivel de relaciones interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 10-14	10	31,3
Alto: 14-18	22	68,8
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 16, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión relaciones interpersonales en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde 10 docentes opinaron que el nivel es medio. Mientras, que 22 docentes señalaron que dicha dimensión está en el nivel alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 09



Fuente: Tabla N° 16

En la Figura N° 09, se observa los resultados porcentuales de la dimensión relaciones interpersonales en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde, el 31,25% de docentes opinaron que el nivel de autonomía está en el nivel medio. Mientras, que el 68,75% de docentes señalan que en dicha dimensión está en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 16 y Figura N° 09, se observa que el nivel predominante de las relaciones interpersonales en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, se encuentra en el nivel alto. La cual significa que los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria se identifican con las dificultades de sus colegas, con sus logros de sus compañeros de trabajo, además proponen actividades que ayudan a desarrollar las competencias en sus estudiantes, de la misma forma contribuyen en la práctica del respeto entre sus estudiantes, muestran

tolerancia frente a las ideas de sus colegas, estudiantes, padres de familia y sobre todo a menudo conversan con todos los miembros de la comunidad educativa.

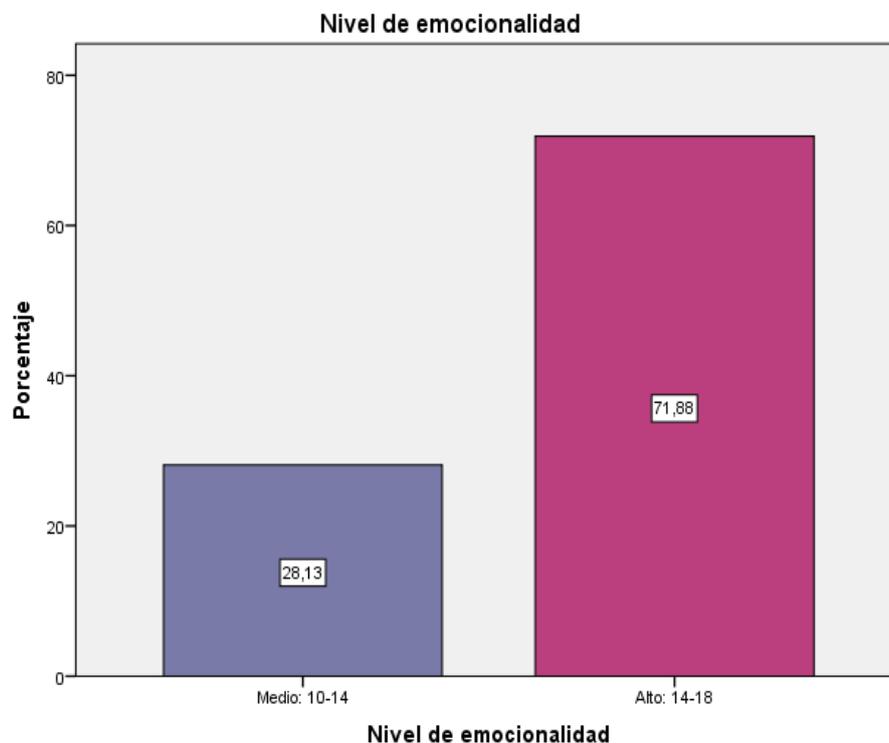
Tabla N° 17: Nivel de emocionalidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 10-14	9	28,1
Alto: 14-18	23	71,9
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 17, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión emocionalidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde 9 docentes opinaron que el nivel es medio. Mientras, que 23 docentes señalaron que en dicha dimensión el nivel es alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 10



Fuente: Tabla N° 17

En la Figura N° 10, se observa los resultados porcentuales de la dimensión emocionalidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde, el 28,13% de docentes opinaron que el nivel de emocionalidad está en nivel medio. Mientras, que el 71,88% de docentes señalan que dicha dimensión está en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 17 y Figura N° 10, se observa que el nivel predominante de emocionalidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, se encuentra en el nivel alto. Lo cual significa que los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria en su gran mayoría actúan con justicia y realismo ante una situación que se presenta, de la misma forma manejan adecuadamente situaciones incómodas y apoyan en resolver los problemas que se presentan, por lo tanto se sienten satisfechos al tener un logro de sus propósitos establecidos, finalmente se sienten entusiasmados y felices al realizar actividades dentro de las instituciones educativas.

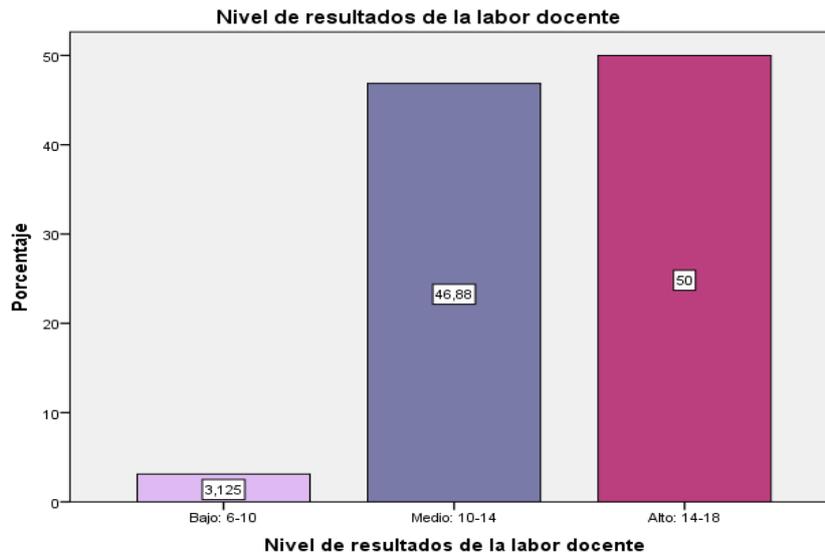
Tabla N° 18: Nivel de resultados de la labor docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 6-10	1	3,1
Medio: 10-14	15	46,9
Alto: 14-18	16	50,0
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 18, se observa los resultados de la encuesta referida a la dimensión resultados de la labor docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde 1 docente considera que están en el nivel bajo, mientras que 15 docentes opinaron que la dimensión resultados de la labor docente es medio y 16 docentes señalan que dicha dimensión está en el nivel alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 11



Fuente: Tabla N° 18

En la Figura N° 11, se observa los resultados porcentuales de la dimensión resultados de la labor docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018. Donde, el 3,125% opina que están en el nivel bajo, mientras que el 46,88% de docentes opinaron que están en nivel medio. Mientras, que el 50% de docentes señalaron que dicha dimensión se encuentra en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 18 y Figura N° 11, se observa que el nivel predominante de resultados de la labor docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, es alto. Lo cual significa que los docentes en su gran mayoría perciben la satisfacción de sus estudiantes y padres de familia, del mismo modo reciben incentivos tangibles e intangibles por parte de sus padres de familia y que gracias al trabajo de los docentes las instituciones educativas obtuvieron logros muy importantes en beneficio de toda la comunidad educativa.

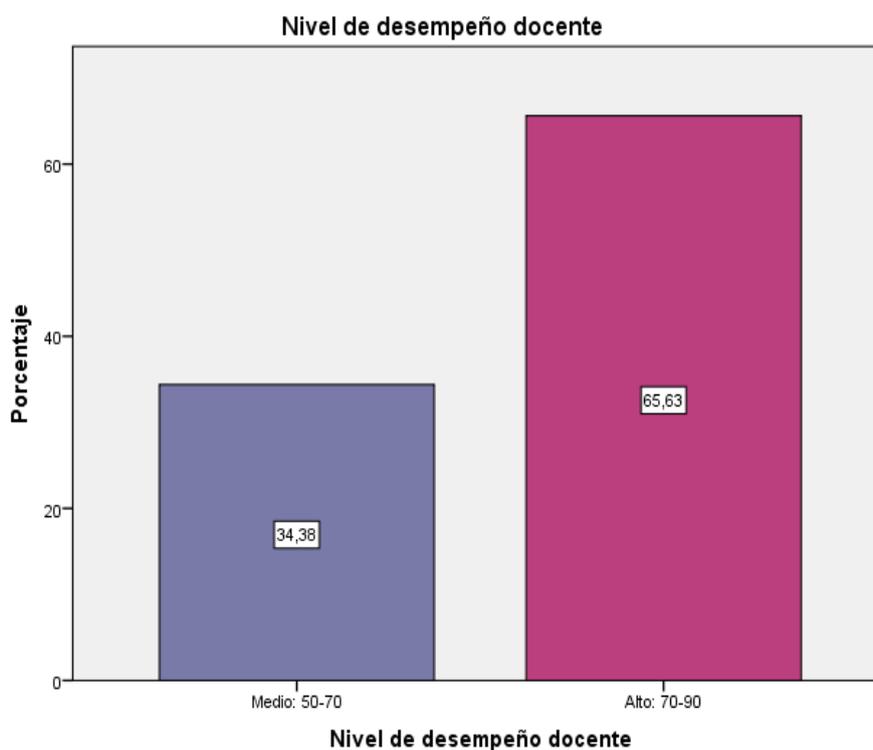
Tabla N° 19: Nivel de desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 50-70	11	34,4
Alto: 70-90	21	65,6
Total	32	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 19, se observa los resultados de la encuesta referida a la variable desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde 11 docentes opinaron que el nivel es medio. Mientras, que 21 docentes señalan que dicha dimensión está en el nivel alto. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 12



Fuente: Tabla N° 19

En la Figura N° 12, se observa los resultados porcentuales de la variable desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Donde, el 34,38% de docentes opinaron que están en el nivel medio. Mientras, que el 65,63% de docentes señalaron que dicha dimensión se encuentra en el nivel alto.

En general, en la Tabla N° 19 y Figura N° 12, se observa que el nivel de desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, es alto. Lo cual significa que los docentes desarrollan de manera eficiente en lo que respecta a las capacidades pedagógicas, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las relaciones interpersonales, la emocionalidad y el resultado de la labor docente.

3.2. Prueba de hipótesis

La investigación de tipo no experimental, tiene como fin buscar la correlación entre dos variables para lo cual es necesario tener en cuenta la tabla N° 20 en ella se encuentra los valores para su correspondiente interpretación y así conocer el tipo de correlación que pudiera existir entre ellos:

Tabla N° 20: Valores de correlación

Tipo de correlación	Valor
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: Oseda, et. al (2018)

El estadígrafo utilizado para el cálculo de correlación fue Spearman, por tener una escala ordinal y para validar la hipótesis planteada se realizó con la prueba de significancia.

a. Prueba de hipótesis general

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre Cultura organizacional y desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

Hipótesis alterna:

H₁ ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 21: Correlaciones entre cultura organizacional y desempeño docente

		Cultura organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cultura organizacional	1,000	,425*
		.	,015
	N	32	32
Desempeño docente	Desempeño docente	,425*	1,000
		,015	.
	N	32	32

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la tabla N° 21, se observa que existe correlación positiva débil entre cultura organizacional y desempeño docente, con un valor de 0,425.

5. Regla de decisión.

Se acepta H₀: si el significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H₁: si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica

6. Decisión estadística.

Como, el nivel de significancia bilateral asintótica (0,015) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 1,5% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre ambas variables.

7. Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,015 menor de 0,05 y $\rho=0,425$.

b. Prueba de hipótesis específicos

Hipótesis específica N° 1

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe relación significativa entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe relación significativa entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 22: Correlaciones entre la comunicación y las relaciones interpersonales

		Comunicación	Relaciones interpersonales
Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,346
	Sig. (bilateral)	.	,052
Rho de Spearman	N	32	32
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,346	1,000
	Sig. (bilateral)	,052	.
	N	32	32

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la tabla N° 22, se observa que existe correlación positiva débil alguna entre comunicación y relaciones interpersonales, con un valor de 0,346.

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si el significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, el significancia bilateral asintótica (0,052) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 5,2% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre ambas dimensiones.

7. Conclusión estadística.

No existe la relación significativa entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,052 mayor de 0,05 y $\rho=0,346$.

Hipótesis específica N° 2

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

H₀ ($\rho > 0,05$)

No existe relación significativa entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

Hipótesis alterna:

H₁ ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación significativa entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 23: Correlaciones entre calidad y los resultados de la labor docente

		Calidad	Resultados de la labor docente
Rho de Spearman	Calidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,396*
	Resultados de la labor docente	N	.
			,025
Rho de Spearman	Resultados de la labor docente	Coeficiente de correlación	32
		Sig. (bilateral)	32
	Calidad	Coeficiente de correlación	,396*
		Sig. (bilateral)	1,000
N		,025	
		.	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la tabla N° 23, se observa que existe correlación positiva débil entre calidad y resultados de la labor docente, con un valor de 0,396.

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si el significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, el significancia bilateral asintótica (0,025) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 2,5% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, si existe la relación significativa entre calidad y resultados de la labor docente.

7. Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,025 menor de 0,05 y $\rho=0,396$.

Hipótesis específica N° 3

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$$H_0 (\rho > 0,05)$$

No existe relación significativa entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

Hipótesis alterna:

$$H_1 (\rho \leq 0,05)$$

Existe relación significativa entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 24: Correlaciones entre capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones

		Capacidades directivas	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
Rho de Spearman	Capacidades directivas	Coeficiente de correlación	,787**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Coeficiente de correlación	,787**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	

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

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la tabla N° 24, se observa que existe correlación positiva fuerte entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018, con un valor de 0,787.

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si el significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, el significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta

la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre ambas dimensiones.

7. Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,000 menor de 0,05 y $\rho=0,787$.

Hipótesis específica N° 4

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre la identidad y la emocionalidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe relación significativa entre la identidad y la emocionalidad en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe relación significativa entre la identidad y la emocionalidad en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 25: Correlaciones entre identidad y emocionalidad

		Identidad	Emocionalidad
Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
	Sig. (bilateral)	.	,005
Rho de Spearman	N	32	32
Emocionalidad	Coeficiente de correlación	,487**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	32	32

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

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la tabla N° 25, se observa que existe correlación positiva débil entre identidad y emocionalidad, con un valor de 0,487.

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si el significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, el significancia bilateral asintótica (0,005) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,5% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre identidad y emocionalidad.

7. Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la identidad y la emocionalidad de los docentes en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,005 menor de 0,05 y $\rho=0,487$.

Hipótesis específica N° 5

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

H₀ ($\rho > 0,05$)

No existe relación significativa entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

Hipótesis alterna:

H₁ ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación significativa entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 26: Correlaciones entre Contribución personal y capacidades pedagógicas

		Contribución personal	Capacidades pedagógicas
Rho de Spearman	Contribución personal	1,000	,535**
			,002
		32	32
	Capacidades pedagógicas	,535**	1,000
		,002	.
		32	32

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

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la tabla N° 26, se observa que existe correlación positiva media entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas, con un valor de 0,535.

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si el significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, el significancia bilateral asintótica (0,002) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,2% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre ambas dimensiones.

7. Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,002 menor de 0,05 y $\rho=0,535$.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

En el presente trabajo se realizó un análisis de los resultados sobre Cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018 en el que los resultados de la Hipótesis general, muestran existe la relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,015 mayor de 0,05 y $\rho=0,425$, es decir que si existe una buena cultura organizacional habrá mayor desempeño docente, el resultado coincide a lo encontrado por Rodríguez, (2016). Quien concluyó diciendo que verdaderamente existe una relación directa entre el diseño organizacional en el desempeño docente, rechazando a la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, ya que fue efectivo y dio buenos resultados en la investigación realizada. De la misma forma Morocho, (2013) .También llegó a las conclusiones de que existe entre sus dos variables una correlación significativa, quiere decir que si hay un buen clima organizacional en la Institución Educativa hay un excelente desempeño en los profesores, si los docentes reciben un buen trato, una buena comunicación y un reconocimiento de esfuerzo, tendrá buenos resultados en cuanto a su trabajo. Caso similar nos da a conocer Llanos, (2016). En su libro la cultura organizacional: que es reflejo de la personalidad de una organización, el conjunto de características que le facilitan su propia identidad y le permiten que se pueda diferenciarse de los demás. Es como los individuos tienen ciertas características de personalidad como pueden ser las debilidades o fortalezas, al no ser tratadas pertinentemente aqueja las relaciones interpersonales, es similar en las organizaciones, la cultura es su personalidad, con características positivas y negativas, la misma que influye y afecta los distintos ámbitos relacionales. Por lo que si hay una buena cultura organizacional acorde a las necesidades de los docentes, ellos se desenvolverán eficientemente en sus trabajos.

Para los objetivos específicos al relacionar las dimensión entre comunicación y relaciones interpersonales, se aprecia que no existe correlación alguna entre comunicación y relaciones interpersonales, con un valor de 0,346., aceptando la hipótesis nula por lo que se infiere que la comunicación no se relaciona con las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.Como, el significancia bilateral asintótica (0,052) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de

significancia o de error encontrada es de 5,2% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre ambas dimensiones. Donde se concluyó que no existe la relación significativa entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,052 mayor de 0,05 y $\rho=0,346$. Por lo que, se relaciona con el trabajo que realizó López, (2017). Quien arribó a una conclusión que en el centro educativo escuela militar de chorrillos existe un buen Clima Institucional, pero teniendo que perfeccionar en cuanto a las dimensiones de comunicación y confianza sobre todo entre los directivos y docentes.

Con respecto a la correlación entre calidad y resultados de la labor docente, se aprecia que existe relación entre estas dos dimensiones, con un valor de 0,396. Por lo que la hipótesis nula se rechaza y se infiere que la calidad se relaciona con los resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Como, el nivel de significancia bilateral asintótica (0,025) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 2,5 % menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, si existe la relación significativa entre calidad y resultados de la labor docente. Llegando a concluir que existe la relación significativa entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,025 menor de 0,05 y $\rho=0,396$. Lo cual se relaciona con la conclusión que llegó Morocho, (2013). Quien nos dice que si los docentes reciben un buen trato, una buena comunicación y un reconocimiento de esfuerzo por la labor que cumplen, tendrá buenos resultados en cuanto a su trabajo. De la misma forma San Fabián, (2006). Manifiesta que es muy bueno dar estímulos y promover entre los profesores y equipos directivos de las instituciones educativas un trabajo en conjunto, formando grupos de acuerdo a diferentes estrategias. Está probado que cuando realizan trabajos en conjunto los resultados irá aumentando paulatinamente y se da de manera significativa, lo cual ayudará a las personas a afrontar las dificultades que se les presentan y entre todos resolverán con mayor facilidad dando sus puntos de vista cada uno de ellos. De la misma forma, es necesario impulsar y valorar a los docentes en cuanto a su participación en las actividades diarias que

realizan en las instituciones educativas, porque ellos son los primeros llamados a exigir por el trabajo que realizan incentivos tangibles e intangibles por parte de los directivos, padres de familia y estudiantado en general y sobre todo gracias a su compromiso y entrega habrá logros, innovaciones, investigaciones que favorecerá a las Instituciones educativas. Pero, a su vez, los docentes tienen que comprometerse acerca de la participación de sus estudiantes y padres de familia ya que aportan visiones diferentes de una misma realidad.

Al relacionar las dimensiones entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018, se aprecia que existe correlación entre estas dos dimensiones con un valor de 0,787. Rechazando la hipótesis nula por lo que se infiere que las capacidades directivas se relacionan con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Como, la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre ambas dimensiones. Donde se concluye que existe relación significativa entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,000 menor de 0,05 y $\rho=0,787$. Lo cual se asemeja con el trabajo de Conislla, (2015). Quien concluyó diciendo que existe una relación directa y significativa en cuanto al desempeño docente, gracias a la buena conducción por parte del directivo y por manejar a toda la masa de manera positiva y en beneficio de todos, donde es necesario que el quien dirige una organización debe ser una persona líder verdaderamente mas no una persona autoritaria e impositiva. También se pone de manifiesto que el trabajo de Niño, (2010). Tiene una similitud en cuanto a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones ya que es una forma de actuar en el trabajo, cumplimiento de responsabilidades, funciones, roles, de esa manera estar siempre preparado frente a los nuevos cambios que se muestran en el trabajo.

Asimismo al relacionar entre la identidad y la emocionalidad en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018, se aprecia que existe correlación entre identidad y emocionalidad, con un valor de 0,487. Se rechaza la hipótesis nula por lo que se infiere que la identidad se relaciona con la emocionalidad de los docentes en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Como, la significancia bilateral asintótica (0,005) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,5% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre identidad y emocionalidad. Por lo que se concluye existe relación significativa entre la identidad y la emocionalidad de los docentes en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,005 menor de 0,05 y $\rho=0,487$. Por lo que coincide con el trabajo de Rodríguez, (2016). Quien llegó a concluir diciendo verdaderamente existe una relación directa entre el diseño organizacional en el desempeño docente, rechazando a la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, ya que fue efectivo y dio buenos resultados en la investigación realizada, en cuanto se refiere a que si existe un buen trato, confianza los profesores ,manifestarán entusiasmo en su trabajo, por lo tanto se integrarán activamente a la institución donde laboran .De la misma forma coincide con Salguero, (2007). Quien considera a la emocionalidad como procesos intrínsecos que frente a las demanda del ambiente donde se desenvuelve puede activar cambios en todos los aspectos. Por lo que una persona al estar en relación con sus semejantes o ante un estímulo va tener cambios en la conducta, en su forma de actuar y entre otros factores.

Con respecto a la correlación entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red Educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018, se aprecia que existe correlación entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas, con un valor de 0,535. Rechazando la hipótesis nula por lo que se infiere que la contribución personal se relaciona con las capacidades pedagógicas de los docentes en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Como, la significancia bilateral asintótica (0,002) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1

(hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,2% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación significativa entre ambas dimensiones. Por lo que se concluye existe la relación significativa entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,002 menor de 0,05 y $\rho=0,535$. Llegando a coincidir con el trabajo realizado por García, (2013). En el que concluye que las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que es parte de las capacidades pedagógicas que realizan los docentes. También se puede decir que tiene una similitud con lo que dice Zabalza, (2003). Donde los docentes deben ser personas competentes, en todas sus dimensiones, estar preparados a los retos de la sociedad que día a día se les presenta. De la misma forma deben ser ejemplos para ser tomados modelos por parte de sus estudiantes y colegas y así serán reconocidos por la sociedad.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

- Primera:** Se estableció que existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018. Por el cual se confirmó la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0,015 menor de 0,05 y $\rho=0,425$.
- Segunda:** Se estableció que no existe relación significativa entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,052 mayor de 0,05 y $\rho=0,346$. Confirmándose la hipótesis nula.
- Tercera:** Se estableció que existe una relación significativa entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,025 menor de 0,05 y $\rho=0,396$. Por el cual se confirmó la hipótesis alterna.
- Cuarta:** Se estableció que existe relación significativa entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,000 menor de 0,05 y $\rho=0,787$. Por el cual se confirmó la hipótesis alterna.
- Quinta:** De la misma forma se estableció que existe relación significativa entre la identidad y la emocionalidad de los docentes en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,005 menor de 0,05 y $\rho=0,487$. Confirmándose la hipótesis alterna.
- Sexta:** Se estableció que existe relación significativa entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,002 menor de 0,05 y $\rho=0,535$. Por el cual se confirmó la hipótesis alterna.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directores de las diferentes Instituciones educativas que deben ser personas empáticas, competentes, asertivos en su comunicación a cabalidad, hacer que todos los docentes participen de manera activa en las actividades y así lograr en cada uno de ellos un buen desempeño, un desempeño eficiente y eficaz.
- Segunda:** A los docentes de los tres niveles como es Inicial, primaria y secundaria, que deben promover una buena comunicación entre los directivos y entre colegas, de la misma forma, con sus estudiantes y padres de familia, ya que a través de ello habrá buenos resultados en beneficio de la I.E en general.
- Tercera:** A los docentes de las diferentes instituciones educativas a que deben ser parte de la organización y así conllevar al desarrollo y sentirse orgullosos y satisfechos por la labor que realizan a diario en sus centros de trabajo y lograr en sus estudiantes aprendizajes significativos que le servirán en la vida diaria.
- Cuarta:** A los directivos de las diferentes instituciones educativas para que puedan realizar talleres, proyectos para que puedan lograr la capacidad de dirigir de manera adecuada una institución educativa y que y docentes estén inmersos todos los docentes en cuanto a las actividades diversas de su centro de labor.
- Quinta:** Principalmente a los docentes que deben identificarse al 100% con la institución educativa donde laboran y sentirse entusiasmados por el trabajo que se les designa y aun realizar otras actividades que conlleva al logro de la visión.
- Sexta:** También exhortar a los docentes que deben estar preparados para el cambio que se presenta día a día en la sociedad, estar siempre al día con el avance de la ciencia y la tecnología y estar preparados en todos los aspectos por el bien de sus estudiantes, distrito, región y por ende de su país.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS

- Añez, Silenis (201) tesis Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios.
- Arias, Fidas (2006) El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.
- Baldeón, Ana (2013) tesis sobre clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30059 “Rosa de América” Huancayo-2013.
- Casanova, M (1998) La evaluación Educativa. Educación Básica México
- Chiavenato, Idalberto (1989) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones Mc Graw Hill segunda edición. México.
- Chiavenato, Idalberto (2007) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (sexta edición) Mc Graw Hill.
- Conislla, Hiloe (2015) tesis sobre Liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2015.
- Enríquez, R. & Mata, G. (2006). La innovación, proceso vital de la cultura organizacional educativa. México D.F.: UNAM.
- García, Gregorio (2013) tesis sobre clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Cajay-2013.
- González, J (2013) Educar en la puntualidad, Down load. Artículo.
- Granell H (1997) Éxito gerencial y cultura. Caracas, Ediciones IESA.
- Hernández, Roberto, (2005) Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana, Editores, S.A. DE CV.
- Hernández, Roberto, (2010) Metodología de la Investigación quinta edición. McGraw-Hill Interamericana, Editores, S.A. DE CV, México.
- Hernández Sampieri R, (2014) Metodología de la Investigación. México D. F: McGraw-Hill Education.
- Hernández, Zhenia (2016) tesis sobre la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital Naylamp-Chiclayo.
- Llanos, Mónica (2016) La cultura organizacional: eje de la acción humana. Universidad Ecotec.
- López, Juan (2017) tesis acerca de la relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos.

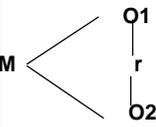
- Martinez, J (2003) El profesorado ante los discursos y las culturas de participación.
- Minedu (2012) Marco del Buen desempeño docente.
- Morocho, Ana (2013) tesis Cultura Organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao.
- Mutis, Luis Desempeño docente
- Niño, Danes (2010) Tesis El desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa "Telésforo Catacora", área de Educación para el Trabajo, Ugel N° 06 Ate- Vitarte.
- Oseña, Dulio (2018) Estadística aplicada a la investigación con SPSS. Huancayo.
- Robalino, Magaly (2007) Evaluación del desempeño y carrera profesional docente 2da edición. OREALC/UNESCO Santiago.
- Robbins, Stephen (1987), comportamiento organizacional, México: Prentice Hall, Tercera Edición.
- Robbins, Stephen (1998), comportamiento organizacional, México: Prentice Hall, Octava Edición.
- Robbins, Stephen (2004). Administración. Prentice-Hall.
- Rodríguez, Rhomao (2016) tesis sobre Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María- Lima.
- Salazar, Jéssica (2013) tesis sobre Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala.
- San Fabián Maroto, J (2006) La coordinación docente condiciones organizativas y compromiso profesional, Artículo Facultad de ciencias de la educación. Universidad de Oviedo.
- Schein, Edgar (1984), Cultura organizacional y liderazgo, Jossey Bass, Londres. Trad. Esp. De Palma
- Texeido, J y Capell, D (2002) Técnicas de comunicación en la gestión de Institutos educativos. Cooperativa Universitaria Sant Jordi, Barcelona.
- Triola, Mario F (2004) Estadística. Novena Edición, editorial Pearson Educación de México. S.A. de C.V

- Valdes, H (2008) El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana, editorial Pueblo y educación.
- Valle, R (1995) Gestión estratégica de recursos humanos. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana.
- Zabalza, M (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. Editorial Narcea.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES DIMENSIONES	MÉTODOS	TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre Cultura Organizacional y desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1 ¿Qué relación existe entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?</p> <p>PE2 ¿Qué relación existe entre la</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre Cultura Organizacional y desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>HE1 Existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p> <p>HE2 Existe relación entre la calidad y los resultados de la labor docente en la Red</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación que existe entre Cultura Organizacional y desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1 Establecer la relación que existe entre la comunicación y las relaciones interpersonales en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p> <p>OE2 Establecer la relación que existe entre la calidad y los</p>	<p>V1:CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>COMUNICACIÓN</p> <p>CALIDAD</p> <p>CAPACIDADES DIRECTIVAS</p> <p>IDENTIDAD</p> <p>CONTRIBUCIÓN PERSONAL</p> <p>V2:DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</p> <p>RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>M= Muestra</p> <p>O1=Variable 1 (Cultura Organizacional)</p> <p>O2= Variable 2 (Desempeño docente)</p> <p>r= relación de las variables de estudio</p> <p>POBLACIÓN: 32 docentes de la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica.</p>	<p>1. CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>1.1 Comunicación</p> <p>1.1.1Definición</p> <p>1.1.2Comunicación asertiva</p> <p>1.1.3Comunicación empática</p> <p>1.1.4Trabajo en equipo</p> <p>1.1.6 Comunicación compartida</p> <p>1.1.7 Comunicación saludable</p> <p>1.2 Calidad</p> <p>1.2.1 Perfil del personal</p> <p>1.2.2Funciones del personal</p> <p>1.2.3Valores de la I.E</p> <p>1.2.4Personal competente</p> <p>1.3 Capacidades directivas</p> <p>1.3.1 Liderazgo del director</p> <p>1.3.2 Director que promueve el cambio</p>

<p>calidad y los resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?</p> <p>PE3 ¿Qué relación existe entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?</p> <p>PE4 ¿Qué relación existe entre la identidad y la emocionalidad en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?</p> <p>PE5 ¿Qué relación existe entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018?</p>	<p>educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p> <p>HE3 Existe relación entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p> <p>HE4 Existe relación entre la identidad y la emocionalidad en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p> <p>HE5 Existe relación entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018</p>	<p>resultados de la labor docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p> <p>OE3 Establecer la relación que existe entre las capacidades directivas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p> <p>OE4 Establecer la relación que existe entre la identidad y la emocionalidad en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p> <p>OE5 Establecer la relación que existe entre la contribución personal y las capacidades pedagógicas en la Red educativa de Mariscal Cáceres. Huancavelica, 2018.</p>	<p>EMOCIONALIDAD</p> <p>RESULTADOS DE LA LABOR DOCENTE</p>	<p>MUESTRA: Se tomará como muestra a 32 docentes de la Red educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica.</p> <p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario <p>VALIDEZ: Juicio de experto</p> <p>CONFIABILIDAD:</p> <p>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Método estadístico</p>	<p>1.3.3 Director que identifica dificultades</p> <p>1.3.4 Director que , innova</p> <p>1.3.5 Director que trabaja a largo plazo</p> <p>1.4 Identidad</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.4.1 Misión de la I.E 1.4.2 Visión de la I.E 1.4.3 Objetivos de la I.E 1.4.4 Búsqueda de éxitos de la I.E 1.4.5 Identidad del personal con la I.E <p>1.5 Contribución personal</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.5.1 Reconocimiento tangible 1.5.2 Reconocimiento intangible 1.5.3 Contribución consigo mismo 1.5.4 Contribución a los demás 1.5.5 Experiencias significativas <p>2. Desempeño docente</p> <p>2.1 Capacidades pedagógicas</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.1 Definición 2.1.2 Dominio del tema 2.1.3 Estrategias motivacionales 2.1.4 Utilización de metodología. 2.1.5 Utilización de materiales de enseñanza <p>2.2 Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Asistencia y puntualidad a la I.E
--	---	---	--	---	---

					<p>2.2.2 Responsabilidad en la I.E</p> <p>2.2.3 Grado de participación en las sesiones metodológicas o jornadas de reflexión</p> <p>2.2.4 Grado de autonomía profesional relativa para cumplir su tarea en la I.E</p> <p>2.3 Relaciones Interpersonales</p> <p>2.3.1 Capacidad empática</p> <p>2.3.2 Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes</p> <p>2.3.3 Respeto y contribución.</p> <p>2.3.4 Tolerancia</p> <p>2.3.5 Facilidad de diálogo.</p> <p>2.4 Emocionalidad</p> <p>2.4.1 Capacidad para actuar con justicia y realismo.</p> <p>2.4.2 Situaciones incómodas</p> <p>2.4.3 Pasión por el trabajo</p> <p>2.4.4 Nivel de satisfacción en el trabajo.</p> <p>2.4.5 Entusiasmo por el trabajo.</p> <p>2.5 Resultados de la labor docente</p> <p>2.5.1 Satisfacción de los estudiantes.</p> <p>2.5.2 satisfacción de los padres de familia</p> <p>2.5.3 Incentivos tangibles</p>
--	--	--	--	--	--

					2.5.4 Incentivos intangibles 2.5.5 Logros significativos producto del trabajo.
--	--	--	--	--	--

Huancavelica, junio del 2018.

Anexo N° 02

Operacionalización de la variable: Cultura organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medición
V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	Robbins, (1996). Plantea que la cultura organizacional se refiere a un conjunto organizado de significados, los cuales son compartidos entre todos los miembros que laboran en una organización, lo cual diferencia a una de las otras	La cultura organizacional es una acumulación de reglas, normas, costumbres, adoptados por los constituyentes de una organización o institución, quienes en el transcurso del trabajo demostrarán ya sea de forma positiva o negativa esos acuerdos establecidos.	1.1 COMUNICACIÓN 1.2 CALIDAD 1.3 CAPACIDADES DIRECTIVAS 1.4 IDENTIDAD 1.5 CONTRIBUCIÓN PERSONAL	1.1.1 Comunicación asertiva 1.1.2 Comunicación empática 1.1.3 Trabajo en equipo 1.1.4 Comunicación compartida 1.1.5 Comunicación saludable 1.2.1 Perfil del personal 1.2.2 Funciones del personal 1.2.3 Valores de la I.E 1.2.4 Personal competente 1.3.1 Liderazgo del director 1.3.2 Director que promueve el cambio, innova y trabaja a largo plazo 1.4.2 Misión de la I.E 1.4.2 Visión de la I.E 1.4.3 Objetivos de la I.E 1.4.4 Identidad del personal con la I.E 1.5.1 Reconocimiento tangible 1.5.2 Reconocimiento intangible 1.5.3 Contribución consigo mismo 1.5.4 Contribución con los demás	Ordinal

Anexo N° 03

Operacionalización de la variable: Desempeño docente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Medición
V2. DESEMPEÑO DOCENTE	La conceptualización que usa Niño, D (2010), sostiene que desempeño docente es un conjunto de acciones que un educador plasma a diario en el trabajo que realiza; como es en la preparación de sus sesiones, desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, orientación a sus educandos, evaluación en el cumplimiento de sus tareas, responsabilidades y sobre todo en la evaluación del desempeño logrado por los estudiantes, de la misma forma la coordinación con los distintos agentes de la comunidad educativa, de igual forma si el profesor participa en capacitaciones, talleres de actualización e innovación, pero que casi no existe	Desempeño docente es un conjunto de labores que ejecuta el maestro como profesional en el que hacer educativo, para lograr el aprendizaje significativo en los educandos. El mismo que contempla el proceso de planificación, ejecución y evaluación.	2.1 CAPACIDADES PEDAGÓGICAS 2.2 RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES 2.3 RELACIONES INTERPERSONALES	2.1.1 Dominio del tema 2.1.2 Acciones de motivación 2.1.3 Uso de metodología 2.1.4 Materiales de enseñanza - aprendizaje 2.2.1 Asistencia a la I.E 2.2.2 Puntualidad a la I.E 2.2.3 Grado de participación en las sesiones metodológicas o jornadas de reflexión 2.2.4 Grado de autonomía profesional relativa para cumplir su tarea en la I.E 2.3.1 Capacidad empática 2.3.2 Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes.	Ordinal

	instrumentos que puedan medir estas acciones.		<p>2.4 EMOCIONALIDAD</p> <p>2.5 RESULTADOS DE LA LABOR DOCENTE</p>	<p>2.3.3 Contribución, respeto, tolerancia</p> <p>2.4.1 Justicia y realismo</p> <p>2.4.2 Manejo de situaciones incómodas</p> <p>2.4.3 pasión por el trabajo</p> <p>2.4.4 satisfacción en los propósitos</p> <p>2.4.5 Entusiasmo en el trabajo</p> <p>2.5.1 satisfacción de estudiantes</p> <p>2.5.2 satisfacción de padres de familia</p> <p>2.5.3 Incentivos tangibles</p> <p>2.5.4 Incentivos intangibles</p> <p>2.5.5 Logros obtenidos</p>	
--	---	--	--	---	--

**CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA RED
 EDUCATIVA DE MARISCAL CÁCERES- HUANCVELICA, 2018.**

INSTRUCCIONES: Estimado docente con este cuestionario pretendo recoger información acerca de la cultura organizacional en la red educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018; para lo cual le pido que lea atentamente y marca con una “X” la opción que crea por conveniente. Por favor te pido sinceridad en tu respuesta.

N°	ITEMS	VALORACIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
COMUNICACIÓN				
1	¿El director mantiene una comunicación asertiva con los docentes?			
2	¿En la I.E existe una comunicación empática y saludable?			
3	¿El director sabe escuchar y resolver problemas que se suscitan en la I.E?			
4	¿Los resultados que obtienen es producto del trabajo en equipo?			
5	¿Cuando tienen dudas los resuelven consultando unos a otros?			
6	¿Los docentes manejan una comunicación saludable con sus colegas de la I.E?			
CALIDAD				
7	¿Proporcionas tu punto de vista ante cualquier situación que se presenta en la I.E?			
8	¿Te incluyes en los proyectos de la I.E?			
9	¿Te sientes satisfecho con los trabajos que te asignan en la I.E?			
10	¿Promueves el trato respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa?			
11	¿Realizas acciones que conllevan a las buenas relaciones en la I.E?			
12	¿Realizas tareas aparte de lo que ya tienes asignado por función?			
CAPACIDADES DIRECTIVAS				
13	¿El director manifiesta liderazgo en las diferentes acciones que realiza la I.E?			
14	¿El director demuestra competitividad en la I.E?			
15	¿El director promueve cambios significativos en beneficio de la I.E?			
16	¿El director comprende que las dificultades son obstáculos para el desarrollo de la I.E?			
17	¿Genera Innovación en todos los aspectos por el bien de la I.E?			
18	¿Hace trabajos a largo plazo o es mediático en sus acciones?			
IDENTIDAD				
19	¿Tomas en cuenta la misión de la I.E en las acciones que realizas?			
20	¿Eres parte del logro de la misión de la I.E?			
21	¿Tomas en cuenta la visión de la I.E en las acciones que realizas?			

22	¿Ayudas a lograr los objetivos de la I.E?			
23	¿Coadyuvas en la búsqueda del éxito de la I.E?			
24	¿Te sientes identificado con la I.E que laboras?			
CONTRIBUCIÓN PERSONAL				
25	¿Recibes estímulos o incentivos tangibles por las labores que realizas?			
26	¿Recibes estímulos intangibles de parte del director y/o colegas por las labores que realizas en la I.E?			
27	¿Participas en eventos académicos que permitan tu fortalecimiento profesional?			
28	¿Socializas tus aprendizajes con tus colegas de trabajo?			
29	¿Socializas tus logros con tus colegas de trabajo?			
30	¿Compartes experiencias significativas con los docentes de la I.E?			

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA RED EDUCATIVA DE MARISCAL CÁCERES- HUANCVELICA, 2018.

INSTRUCCIONES: Estimado docente con este cuestionario pretendo recoger información acerca del desempeño docente en la red educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018; para lo cual le pido que lea atentamente y marca con una "X" la opción que crea por conveniente. Por favor te pido sinceridad en tu respuesta.

N°	ITEMS	VALORACIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS				
1	¿Demuestras dominio temático que desarrolla en sus sesiones de aprendizaje?			
2	¿Utilizas estrategias motivacionales para que su clase sea más interesante?			
3	¿Promueves la participación activa de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje?			
4	¿Utilizas diferentes formas y estrategias para el logro de aprendizajes significativos?			
5	¿Utilizas instrumentos de evaluación durante la sesión de aprendizaje?			
6	¿Utilizas medios y materiales educativos en las sesiones de aprendizaje?			
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES				
7	¿Asistes puntualmente a la Institución Educativa?			
8	¿Cumple con el horario establecido por la I.E?			
9	¿Muestras responsabilidad en el cumplimiento de tus funciones?			
10	¿Participa en los grupos de interaprendizaje programados por la I.E?			
11	¿Muestras autonomía en las decisiones frente a acciones que conllevan el logro de aprendizajes?			
12	¿Realiza la planificación de sesiones de manera secuencial?			
RELACIONES INTERPERSONALES				
13	¿Se identifica con las dificultades de los demás?			
14	¿Se identifica con los logros de los demás?			
15	¿Propones actividades que ayudan a desarrollar las competencias en tus estudiantes?			
16	¿Contribuyes en la práctica del respeto de tus estudiantes, colegas y PP.FF?			
17	¿Muestras tolerancia frente a las ideas de sus colegas, estudiantes y PP.FF?			
18	¿Conversas a menudo con tus colegas, estudiantes y padres de familia?			
EMOCIONALIDAD				
19	¿Actúas con justicia y realismo ante una situación que se presenta en la I.E?			
20	¿Manejas situaciones incómodas en la I.E?			
21	¿Apoyas en la resolución de problemas que se presentan en la I.E?			
22	¿Te apasiona tu trabajo que realizas?			
23	¿Sientes satisfacción cuando logras tus propósitos establecidos?			

24	¿Existen actividades que te entusiasman?			
RESULTADOS DE LA LABOR DOCENTE				
25	¿Percibes la satisfacción de los estudiantes en tu trabajo?			
26	¿Percibes la satisfacción de los padres de familia en tu trabajo?			
27	¿Recibes incentivos intangibles de los padres de familia como reconocimiento a tu labor educativa?			
28	¿Los padres de familia apoyan en el que hacer educativo de sus hijos?			
29	¿Recibes incentivos tangibles de los padres de familia como reconocimiento a tu labor educativa?			
30	¿La I.E obtuvo logros importantes como resultado del trabajo realizado por usted?			

Anexo N° 06

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Condori De la Cruz , Elva , estudiante del Programa de Maestría de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40080062, con la tesis titulada "Cultura Organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos). Plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros). Asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad César Vallejo.

Huancavelica 02 de Junio del 2018.



Elva Condori De La Cruz
DNI 40080062



Calidad Es aquella cualidad de las cosas que son excelente creación o procedencia, describe lo que es bueno, todo lo que es calidad supone un buen desempeño.	Perfil del personal	Proporcionas tu punto de vista ante cualquier situación que se presenta en la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Respetas las funciones que tiene el personal.	Te incluyes en los proyectos de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Te sientes satisfecho con los trabajos que te asignan en la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve la práctica de valores de la I.E.	Promueves el trato respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa				✓	✓	✓	✓	✓		
		Realizas acciones que conllevan a las buenas relaciones en la I.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Genera personal competente en la I.E.	Realizas tareas aparte de lo que ya tienes asignado por función.				✓	✓	✓	✓	✓		
Capacidades directivas Las habilidades directivas se pueden definir como capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización.	Manifiesta liderazgo al director en todos los momentos.	El director manifiesta liderazgo en las diferentes acciones que realiza la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
		El director demuestra competitividad en la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve el cambio	El director promueve cambios significativos en beneficio de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Identifica dificultades que se presentan en la I.E.	El director comprende que las dificultades son obstáculos para el desarrollo de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve innovación en la I.E.	Genera Innovación en todos los aspectos por el bien de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Realiza trabajos a largo plazo.	Realiza trabajos a largo plazo o es mediatóico en sus acciones.				✓	✓	✓	✓	✓		
Identidad Es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la	Da a conocer la misión de la I.E.	Tomas en cuenta la misión de la I.E en las acciones que realizas.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Eres parte del logro de la misión de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Da a conocer la visión de la I.E.	Tomas en cuenta la visión de la I.E en las acciones que realizas.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve el logro de objetivos de la I.E.	Ayudas a lograr los objetivos de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta"

OBJETIVO: Recabar información sobre cultura organizacional en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En Ciencias de la Educación

Mg. En Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

Porcentaje	Muy buena	Buena	Regular	Mala
74%	100-75	74-50	49-25	24-0



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Cultura Organizacional y Desempeño Docente en la Red Educativa del Distrito de Mariscal Cáceres- Huancavelica,

2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		LENGUAJE ADECUADO AL GRUPO OBJETIVO, ES CLARA Y PRECISA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE Es un conjunto de acciones que realiza el docente como profesional en el que hace educativo, para lograr el aprendizaje significativo en los educandos. El mismo que contempla el proceso de planificación, ejecución y evaluación.	Capacidades pedagógicas Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad	Manifiesta dominio del tema en el aula de clases.	Demuestra dominio temático que desarrolla en sus sesiones de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		✓			
		Realiza acciones de motivación en las sesiones de aprendizaje.	Utilizas estrategias motivacionales para que su clase sea más interesante.				✓		✓		✓		✓		✓			
		Promueve la participación activa de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	Promueve la participación activa de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		✓			
		Recurre al uso de metodología en el proceso de enseñanza - aprendizaje.	Utiliza diferentes formas y estrategias para el logro de aprendizajes significativos.				✓		✓		✓		✓		✓			
		Utiliza instrumentos de evaluación durante la sesión de aprendizaje.	Utiliza instrumentos de evaluación durante la sesión de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		✓			
Cumple con la utilización de Materiales de enseñanza - aprendizaje.	Utilizas medios y materiales educativos en las sesiones de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		✓					



Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.	Demuestra puntualidad en la I.E.	Asistes puntualmente a la Institución Educativa.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Cumple con el horario establecido por la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Demuestra responsabilidad en la I.E.	Muestras responsabilidad en el cumplimiento de tus funciones.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Participa en las sesiones metodológicas o jornadas de reflexión.	Participa en los grupos de interaprendizaje programados por la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Demuestra autonomía profesional relativa para cumplir su tarea en la I.E.	Muestras autonomía en las decisiones frente a acciones que conllevan el logro de aprendizajes.				✓	✓	✓	✓	✓		
Relaciones interpersonales Son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.	Tiene capacidad empática en la I.E.	Se identifica con las dificultades de los demás.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Se identifica con los logros de los demás.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Tiene nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes	Propones actividades que ayudan a desarrollar las competencias en tus estudiantes.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve el respeto, y contribución con sus compañeros de trabajo	Contribuyes en la práctica del respeto de tus estudiantes, colegas y PP.FF				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve tolerancia con sus semejantes.	Muestra tolerancia frente a las ideas de sus colegas, estudiantes y PP.FF				✓	✓	✓	✓	✓		
Emocionalidad Es la reacción psicofisiológica que representan modos de adaptación a ciertos estímulos de las personas	Establas un diálogo con bastante facilidad	Conversas a menudo con tus colegas, estudiantes y padres de familia.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Tiene capacidad para actuar con justicia y realismo.	Actúas con justicia y realismo ante una situación que se presenta en la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Existen situaciones que incomodan en la Escuela	Manejas situaciones incómodas en la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Apoyas en la resolución de problemas que se presentan en la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓			

	al percibir un objeto, persona, lugar, suceso o recuerdo.	Demuestra pasión frente al trabajo que realiza a diario.	Te apasiona tu trabajo que realizas				✓	✓	✓	✓	✓		
		Manifiesta satisfacción frente a los resultados obtenidos.	Sientes satisfacción cuando logras tus propósitos establecidos.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Busca actividades que le gusta hacer con los estudiantes.	Existen actividades que te entusiasman.				✓	✓	✓	✓	✓		
Resultados de la labor docente Se considera como conclusión, el fin o consecuencia de una cosa o de un trabajo que resulta al cierre de la labor realizado		Existe la satisfacción por parte de los estudiantes.	Percibes la satisfacción de los estudiantes en tu trabajo.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Existe la satisfacción por parte de los padres de familia	Percibes la satisfacción de los padres de familia en tu trabajo.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Existe incentivos intangibles de los padres de familia	Recibes incentivos intangibles de los padres de familia como reconocimiento a tu labor educativa				✓	✓	✓	✓	✓		
			Los padres de familia apoyan en el que hacer educativo de sus hijos.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Observa satisfacción de padres de familia por la labor que realiza.	Recibes incentivos tangibles de los padres de familia como reconocimiento a tu labor educativa.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Consiguió logros durante la permanencia en la I.E., producto de tu trabajo.	La I.E. obtuvo logros importantes como resultado del trabajo realizado por usted.				✓	✓	✓	✓	✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta"

OBJETIVO: Recabar información sobre desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En Ciencias de la Educación

Mg. En Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

Porcentaje	Muy buena	Buena	Regular	Mala
74%	100-75	74-50	49-25	24-0


FIRMA DEL EVALUADOR

<p>Iniciación o procedencia</p> <p>Describe lo que es bueno todo lo que es calidad supone un buen desempeño.</p>	Respeta las funciones que tiene el personal.	Te sientes satisfecho con los trabajos que te asignan en la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve la práctica de valores de la I.E.	Promueves el trato respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Realizas acciones que conllevan a las buenas relaciones en la I. -				✓	✓	✓	✓	✓		
	Genera personal competente en la I.E.	Realizas tareas aparte de lo que ya tienes asignado por función.				✓	✓	✓	✓	✓		
<p>Capacidades directivas</p> <p>Las habilidades directivas se pueden definir como capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización.</p>	Manifiesta liderazgo en todo momento.	El director manifiesta liderazgo en las diferentes acciones que realiza la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
		El director demuestra competitividad en la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve el cambio	El director promueve cambios significativos en beneficio de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Identifica dificultades que se presentan en la I.E.	El director comprende que las dificultades son obstáculos para el desarrollo de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve innovación en la I.E.	Genera innovación en todos los aspectos por el bien de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Realiza trabajos a largo plazo.	Realiza trabajos a largo plazo o es medítico en sus acciones.				✓	✓	✓	✓	✓		
<p>Identidad</p> <p>Es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la conformación de la especificidad de cada sujeto por esta razón tienen validez</p>	Da a conocer la misión de la I.E.	Tomas en cuenta la misión de la I.E. en las acciones que realizas.				✓	✓	✓	✓	✓		
		Eres parte del logro de la misión de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Da a conocer la visión de la I.E.	Tomas en cuenta la visión de la I.E. en las acciones que realizas.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Promueve el logro de los objetivos de la I.E.	Ayudas a lograr los objetivos de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Busca el éxito de la I.E.	Coadyuvas en la búsqueda del éxito de la I.E.				✓	✓	✓	✓	✓		
	Identidad del personal con la I.E.	Te sientes identificado con la I.E. que laboras.				✓	✓	✓	✓	✓		



Contribución personal Es la acción que se realiza con la finalidad de beneficiar a alguien por la producción obtenida.	Existe reconocimiento tangible	Recibes estímulos o incentivos tangibles por las labores que realizas					✓	✓	✓	✓	✓		
	Existe reconocimiento intangible	Recibes estímulos intangibles de parte del director y/o colegas por las labores que realizas en la I.E.					✓	✓	✓	✓	✓		
	Apoya en la contribución contigo mismo	Participas en eventos académicos que permitan tu fortalecimiento profesional.					✓	✓	✓	✓	✓		
	Apoya en la contribución con los demás	Socializas tus aprendizajes y logros con tus colegas de trabajo.					✓	✓	✓	✓	✓		
	Comparte experiencias con sus semejantes.	Compartes experiencias significativas con los docentes de la I.E.					✓	✓	✓	✓	✓		


FIRMA DEL EVALUADOR
Mg. Víctor Huayllani Palomino
Docente de I.E.S.P.P.E.F.
Huancavelica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta"

OBJETIVO: Recabar información sobre cultura organizacional en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Huayllani Palomino, Víctor Juan De Dios.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. En Psicología Educativa.

VALORACIÓN:

Porcentaje	Muy buena	Buena	Regular	Mala
74%	100-75	74-50	49-25	24-0


Mg. Víctor Huayllani Palomino
FIRMA DEL EVALUADOR
Huancavelica

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.		Cumple con el horario establecido por la I.E.				✓		✓		✓		✓						
		Demuestra responsabilidad en la I.E.	Muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.				✓		✓		✓		✓					
		Participa en las sesiones metodológicas o jornadas de reflexión.	Participa en los grupos de interaprendizaje programados por la I.E.				✓		✓		✓		✓					
		Demuestra autonomía profesional relativa para cumplir su tarea en la I.E.	Muestra autonomía en las decisiones frente a acciones que conllevan el logro de aprendizajes. Realiza la planificación de sesiones de manera secuencial.				✓		✓		✓		✓					
Relaciones interpersonales Son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.		Tiene capacidad empática en la I.E.	Se identifica con las dificultades de los demás. Se identifica con los logros de los demás.				✓		✓		✓		✓					
		Tiene nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes.	Propone actividades que ayudan a desarrollar las competencias en tus estudiantes.				✓		✓		✓		✓					
		Promueve el respeto, y contribución con sus compañeros de trabajo.	Contribuyes en la práctica del respeto de tus estudiantes, colegas y PP.FF.				✓		✓		✓		✓					
		Promueve tolerancia con sus semejantes.	Muestra tolerancia frente a las ideas de sus colegas, estudiantes y PP.FF.				✓		✓		✓		✓					
Emocionalidad Es la reacción psicofisiológica que representan modos de adaptación a ciertos estímulos de las personas al percibir un objeto, persona, lugar, suceso o recuerdo.		Tiene capacidad para actuar con justicia y realismo.	Actúas con justicia y realismo ante una situación que se presenta en la I.E.				✓		✓		✓		✓					
		Existen situaciones que incomodan en la Escuela.	Manejas situaciones incómodas en la I.E.				✓		✓		✓		✓					
		Demuestra pasión frente al trabajo que realiza a diario.	Te apasiona tu trabajo que realizas.				✓		✓		✓		✓					
		Manifiesta satisfacción frente a los resultados obtenidos.	Sientes satisfacción cuando logras tus propósitos establecidos.				✓		✓		✓		✓					

Resultados de la labor docente Se considera como conclusión, el fin o consecuencia de una conducta de un trabajo que resulta al cierre de la labor realizado	Busca actividades que le gusten hacer con los estudiantes.	Existen actividades que te entusiasman.				✓		✓		✓		✓		✓		
	Existe la satisfacción por parte de los estudiantes.	Percibes la satisfacción de los estudiantes en tu trabajo.				✓		✓		✓		✓		✓		
	Existe la satisfacción por parte de los padres de familia.	Percibes la satisfacción de los padres de familia en tu trabajo.				✓		✓		✓		✓		✓		
	Existe incentivos tangibles de los padres de familia.	Recibes incentivos intangibles de los padres de familia como reconocimiento a tu labor educativa.				✓		✓		✓		✓		✓		
	Observa satisfacción de padres de familia por la labor que realizas.	Los padres de familia apoyan en el que hacer educativo de sus hijos.				✓		✓		✓		✓		✓		
	Consiguió logros durante la permanencia en la I.E., producto de tu trabajo.	Recibes incentivos tangibles de los padres de familia como reconocimiento a tu labor educativa.				✓		✓		✓		✓		✓		
	La I.E. obtuvo logros importantes como resultado del trabajo realizado por usted.					✓		✓		✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR
 Docente de I.E.S.P.P.E.E.
 Huancavelica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta"

OBJETIVO: Recabar información sobre desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Huayllani Palomino, Víctor Juan De Dios.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. En Psicología Educativa.

VALORACIÓN:

Porcentaje	Muy buena	Buena	Regular	Mala
74%	100-75	74-50	49-25	24-0


Mg. Víctor Huayllani Palomino
FIRMA DEL EVALUADOR
Huancavelica

Anexo N° 08

SOLICITO: Aplicación de cuestionarios del trabajo de investigación.

**SEÑOR COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA DE MARISCAL CÁCERES-
HUANCAVELICA**

S.C

Yo, **CONDORI DE LA CRUZ, Elva** identificada con DNI N° 40080062 de nacionalidad peruana, Maestría de la Universidad Cesar Vallejo con mención en Administración de la Educación, me presento ante Ud., con el respeto que se merece y expongo.

Que, siendo necesaria recoger información de cada uno de los docentes pertenecientes a la red educativa que usted dirige; recorro a su digno despacho a fin de solicitarle permiso para la aplicación de dos cuestionarios del trabajo de investigación Titulado "Cultura Organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018"; los cuales serán valiosas para obtener resultados fehacientes.

POR LO EXPUESTO:

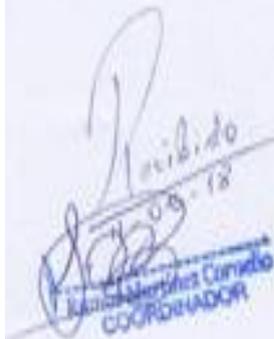
Ruego a Ud. Señor director acceder mi petición, por ser de justicia que espero alcanzar.

Mariscal Cáceres, 11 de Junio de 2018.



ELVA CONDORI DE LA CRUZ

DNI 40080062



Recibido
11-06-18
Alfonso Alvarado Comelio
COORDINADOR

Anexo N° 09



PERU

Ministerio
de Educación

EL COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA DE MARISCAL CÁCERES- HUANCVELICA,
EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

Que, la Bachiller, **Elva CONDORI DE LA CRUZ**, Maestriza de la Universidad Cesar Vallejo con mención en Administración de la Educación, aplicó dos cuestionarios correspondiente al trabajo de investigación titulado "Cultura Organizacional y desempeño docente en la Red educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018", a todos los docentes del nivel inicial, Primaria y Secundaria pertenecientes a la Red mencionada, con bastante responsabilidad y empeño.

Se le expide el presente a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Mariscal Cáceres, 14 de Junio de 2018.




Ramiro Martínez Comadri
COORDINADOR

Anexo N° 10

Base de datos de la variable Cultura organizacional

Confiabilidad del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL																																										
Sujeto	COMUNICACIÓN						SOB		CALIDAD						SOB		CAPACIDADES DIRECTIVAS						SUB		IDENTIDAD						SOB		CONTRIBUCIÓN PERSONAL						SOB		NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	NIVEL	7	8	9	10	11	12	TOTAL	NIVEL	13	14	15	16	17	18	TOTAL	NIVEL	19	20	21	22	23	24	TOTAL	NIVEL	25	26	27	28	29	30	TOTAL	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	3	3	3	17	3	2	1	2	1	2	2	10	2	76	3
2	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	3	3	2	16	3	3	1	1	2	1	1	9	1	3	3	1	2	2	1	12	2	1	1	2	2	2	2	10	2	60	2
3	2	2	2	1	1	2	10	2	2	1	2	3	3	3	14	3	1	2	1	1	1	1	7	1	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	2	1	1	1	7	1	50	2
4	2	2	2	2	1	2	11	2	1	1	2	2	2	3	11	2	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	3	13	2	1	1	3	2	2	2	11	2	57	2
5	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	1	1	11	2	1	1	1	1	2	2	8	1	3	3	2	2	2	3	15	3	1	2	1	1	3	2	10	2	57	2
6	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	1	11	2	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2	3	2	2	2	12	2	71	3
7	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	18	3	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	2	1	1	1	7	1	57	2
8	2	2	1	2	3	2	12	2	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	2	2	2	3	15	3	2	1	2	2	2	2	11	2	70	3
9	2	2	2	1	1	2	10	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	1	2	1	1	8	1	3	3	1	2	2	1	12	2	1	2	3	2	2	2	12	2	60	2
10	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	2	3	13	2	1	2	3	2	2	2	12	2	69	2
11	2	2	2	2	1	2	11	2	3	3	2	3	3	3	17	3	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	3	3	2	3	16	3	2	1	2	1	1	1	8	1	58	2
12	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	1	2	1	1	8	1	3	3	2	2	2	3	15	3	1	2	3	2	2	2	12	2	68	2
13	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	3	3	3	2	16	3	2	2	2	1	2	2	11	2	3	3	1	2	2	1	12	2	1	1	2	1	1	1	7	1	59	2
14	2	2	2	2	1	2	11	2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	2	1	2	2	11	2	3	3	2	2	2	3	15	3	1	2	3	2	2	2	12	2	67	2
15	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	3	1	1	11	2	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	1	2	2	1	12	2	1	1	2	1	1	1	7	1	55	2
16	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	3	1	16	3	2	2	2	1	2	2	11	2	2	3	3	3	3	17	3	2	1	2	3	2	2	2	11	2	67	2
17	2	2	2	1	1	2	10	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	3	2	2	2	11	2	61	2
18	2	2	2	2	1	2	11	2	3	2	3	3	3	2	16	3	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	2	2	2	3	15	3	1	2	3	2	2	2	12	2	69	2
19	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	1	1	11	2	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	3	13	2	1	1	3	2	2	2	11	2	59	2
20	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	3	1	1	11	2	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	3	2	1	2	10	2	50	2
21	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	3	3	3	2	16	3	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	3	13	2	2	1	3	2	2	2	12	2	62	2
22	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	2	2	2	3	15	3	1	2	3	2	2	2	12	2	73	3
23	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	3	1	1	11	2	2	2	2	1	2	2	11	2	2	3	3	3	3	17	3	1	1	3	2	2	1	10	2	59	2	
24	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	1	1	1	1	8	1	3	3	2	2	2	3	15	3	1	2	3	2	2	2	12	2	65	2
25	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	3	1	1	11	2	2	2	2	1	2	2	11	2	3	3	2	2	2	3	15	3	1	1	3	2	2	2	11	2	59	2
26	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	3	3	3	3	17	3	2	1	2	1	2	3	11	2	2	3	3	3	3	17	3	2	1	2	2	2	2	11	2	69	2	
27	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	1	2	2	1	12	2	1	1	3	2	2	2	11	2	69	2
28	2	2	2	1	1	2	10	2	2	3	1	3	3	3	15	3	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	3	13	2	1	2	3	2	2	2	12	2	61	2
29	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2	1	1	1	2	8	1	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	3	2	2	1	11	2	62	2
30	2	2	1	2	3	2	12	2	3	2	3	3	3	2	16	3	2	1	2	1	1	1	8	1	2	3	3	3	3	17	3	2	1	3	2	2	1	11	2	64	2	
31	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	3	13	2	1	1	3	2	2	2	11	2	66	2	
32	2	2	1	2	3	2	12	2	3	3	3	3	2	3	17	3	2	1	3	3	3	2	14	3	3	3	1	2	2	1	12	2	2	1	2	2	2	11	2	66	2	

Anexo N° 11

Base de datos de la variable Desempeño docente

Confiabilidad del instrumento: Desempeño Docente																																										
Sujetos	Capacidad pedagógica						SUB TOTAL	NIVEL	Responsabilidad en el desempeño						SUB TOTAL	NIVEL	Relacionar interpersonales						SUB TOTAL	NIVEL	Eficacia						SUB TOTAL	NIVEL	Resultados de la labor						SUB TOTAL	NIVEL	TOTAL	NIVEL DE DESEMPEÑO
	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18			19	20	21	22	23	24			25	26	27	28	29	30				
1	2	2	2	3	3	2	14	3	2	1	2	3	3	3	14	3	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	2	1	1	1	7	1	53	2
2	2	3	1	1	2	1	10	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	2	2	2	2	14	3	74	3
3	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	2	12	2	79	3	
4	2	3	2	2	3	3	15	3	2	3	2	3	2	2	14	3	2	2	2	2	2	1	11	2	3	3	2	3	3	17	3	2	2	3	2	2	2	13	2	70	3	
5	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	16	3	2	3	2	3	3	2	15	3	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	3	2	2	1	14	3	76	3	
6	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2	3	2	2	2	12	2	79	3	
7	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	3	3	3	3	16	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	2	15	3	78	3	
8	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	2	3	3	3	15	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	2	2	3	2	14	3	77	3	
9	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	1	14	3	78	3	
10	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	3	3	3	2	16	3	3	2	3	1	3	2	14	3	2	2	3	2	2	13	2	73	3	
11	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	2	15	3	78	3	
12	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	2	2	14	3	2	2	2	3	3	15	3	2	2	3	2	3	2	14	3	75	3	
13	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	3	3	2	16	3	2	1	1	2	2	2	10	2	1	3	1	2	2	12	2	1	1	2	2	2	2	10	2	61	2	
14	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	2	2	15	3	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	2	2	2	13	2	78	3	
15	2	3	3	3	2	2	15	3	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	3	2	2	3	15	3	2	2	2	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	2	12	2	70	3
16	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	2	2	2	15	3	79	3	
17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	3	14	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	3	2	2	2	13	2	73	3	
18	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	2	3	2	14	3	78	3	
19	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	1	11	2	3	3	3	3	3	18	3	1	2	3	2	2	2	12	2	71	3	
20	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	3	1	2	14	3	71	3	
21	2	2	3	3	2	3	15	3	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	2	3	2	14	3	77	3	
22	3	2	2	2	2	3	14	3	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	3	16	3	1	3	1	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	71	3	
23	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	3	3	2	2	15	3	2	2	3	3	2	14	3	2	2	2	2	3	2	13	2	72	3	
24	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	3	3	2	14	3	1	2	3	2	2	2	12	2	70	3
25	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	2	14	3	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	3	2	14	3	79	3	
26	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	2	15	3	77	3	
27	2	2	1	3	2	3	13	2	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	3	3	3	3	16	3	2	2	3	2	2	13	2	3	3	3	2	2	1	14	3	69	2	
28	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	3	2	15	3	2	3	2	3	3	16	3	2	1	2	2	2	11	2	76	3		
29	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	2	2	15	3	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	12	2	68	2	
30	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	2	2	14	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	3	2	2	2	13	2	72	3	
31	2	2	3	3	2	2	14	3	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	3	14	3	1	3	1	2	2	12	2	2	1	3	2	2	3	13	2	66	2	
32	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	2	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	3	15	3	1	2	3	2	2	2	12	2	70	3	

Anexo N° 12

Fotografías



LA MAESTRISTA DANDO INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO



LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA, ESCUCHANDO ATENTAMENTE LAS INDICACIONES



LOS DOCENTES RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO

Anexo N° 13: Prints de resultados

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%

10	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	www.kovacs.org Fuente de Internet	<1%
12	investigacionpostgradoucv.bligoo.pe Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
14	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%
15	www.educared.org.pe Fuente de Internet	<1%
16	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
17	documents.mx Fuente de Internet	<1%
18	worddomination.com Fuente de Internet	<1%
19	repositorio.uarm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
20	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apegado

Excluir coincidencias

< 20 words

Excluir bibliografía

Activo