



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso institucional y cultura corporativa en la
Institución Educativa Pública “José Gabriel Cordorcanqui”.
Ayacucho 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. CARBAJAL PALOMINO, Nelly Antonia

ASESOR:

Dr. Agustín QUISPE HUAYTA

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ–2018

Página del Jurado



Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor
PRESIDENTE



Dr. Oswal Aróstegui Melgar
SECRETARIO



Dr. Agustín Quispe Huayta
VOCAL

Al ser que representa mi razón de existir
y mi afán de superación profesional,
dedico este esfuerzo intelectual a mis
hijos, Jean y Wendy.

Nelly Antonia

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, por su desprendimiento y generosidad en la formación de los profesionales de nuestro país.

A la Universidad César Vallejo, por las facilidades otorgadas en el desarrollo del posgrado.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por promover y motivar el desarrollo de las competencias profesionales de los participantes del posgrado.

Al Dr. Agustín Quispe Huayta, por su empeño y persistencia en el asesoramiento del trabajo de investigación.

A los profesores de la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui, por el apoyo e interés demostrado en el acopio de información.

La autora

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Compromiso institucional y cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Cordercanqui”. Ayacucho 2018”; con la finalidad de determinar la relación entre Compromiso institucional y cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Cordercanqui”. Ayacucho 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.3.1. Compromiso institucional.....	16
1.3.2. Cultura corporativa	19
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables y operacionalización.....	28
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos	32
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS.....	33

3.1.	A nivel descriptivo.....	34
3.2.	A nivel inferencial.....	38
3.2.1.	Prueba de normalidad.....	38
3.2.2.	Prueba de hipótesis	39
3.2.2.1.	Para la hipótesis general	39
3.2.2.2.	Para la hipótesis específica 1	40
3.2.2.3.	Para la hipótesis específica 2	41
3.2.2.4.	Para la hipótesis específica 3	42
IV.	DISCUSIÓN	43
VII.	CONCLUSIONES	47
VII.	REFERENCIAS.....	51
ANEXOS		

RESUMEN

El objetivo de la investigación ha sido determinar la relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa. La investigación se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa y el diseño elegido para desarrollo todo el proceso de la investigación ha sido el descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 32 profesores del nivel secundario y la muestra consideró a igual número de docentes. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario. Los resultados fueron sistematizados a partir del uso de herramientas y técnicas estadísticas. Las organizaciones de los datos necesitaron la elaboración de tablas estadísticas y el cálculo de los estadígrafos descriptivos e inferencial se realizó gracias al empleo del software estadístico SPSS V22. Los resultados afirman que el 46,9% (15) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y la cultura corporativas son regulares en el área de estudio, lo que significa que existen esfuerzos de la parte directiva para mejorar el nivel de las dos variables, las mismas que beneficiarían a todos los agentes educativos. Las conclusiones registran que, existe relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018, en razón de que el valor de $\rho=0,650$ lo que significa que la relación entre las variables comparadas es directa y alta; mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%

Palabras clave:

Compromiso institucional, cultura corporativa

ABSTRACT

The objective of the research has been to determine the relationship between institutional commitment and corporate culture. The research was developed under the methodological guidelines of quantitative research and the design chosen for development throughout the research process has been the descriptive correlational. The population was constituted by 32 professors of the secondary level and the sample considered to equal number of professors. The technique and the instrument used in the gathering of information was the survey and the questionnaire. The results were systematized from the use of statistical tools and techniques. The data organizations needed the elaboration of statistical tables and the calculation of the descriptive and inferential statistics was carried out thanks to the use of the statistical software SPSS V22. The results affirm that 46.9% (15) of the teachers surveyed who represent the majority think that the institutional commitment and the corporate culture are regular in the study area, which means that there are efforts of the directive part to improve the level of the two variables, the same ones that would benefit all the educational agents. The conclusions record that there is a relationship between the institutional commitment and the corporate culture in the Public Educational Institution "José Gabriel Condorcanqui" of Ayacucho 2018, because the value of $\rho = 0.650$ which means that the relationship between the variables compared is direct and high; whereas being the $p_value = 0,00$ that is lower than the significance level $\alpha = 0,05$, the alternative hypothesis is assumed and the null hypothesis is rejected, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%. %

Key words:

Institutional commitment, corporate culture

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Uno de los problemas más complicados que aquejan a las instituciones educativas vienen a ser el rompimiento de relaciones personales entre los docentes y el personal directivo, como consecuencia de la falta de criterios gerenciales para abordar los conflictos que se originan al interior de la institución por diferentes motivos.

El clima institucional enraizado, a consecuencia de problemas y disputas entre colegas, genera y perjudica perjuicio a todo el sistema educativo, la misma que se refleja en las limitaciones de los estudiantes en alcanzar los objetivos curriculares.

Los intereses particulares muchas veces anteceden a los intereses institucionales, generando rencillas y dificultades en las interrelaciones personales, razón por la cual existe la necesidad de construir una cultura corporativa que amalgame todos los intereses, principios, modos y costumbre de convivencia que se gestan al interior de la institución educativa.

Se observa en la institución educativa un marcado desinterés de los docentes en participar en las actividades programadas por el personal directivo, para elaborar la programación planificada y sistemática de todas las actividades técnico pedagógicas debido al poco interés y compromiso del personal docente con la misión y la visión institucional.

La mayoría de los docentes no se identifican con las demandas, necesidades e intereses de los estudiantes, limitándose a desarrollar solo y estrictamente al trabajo que le corresponde, por lo que a nivel institucional todos los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales no logran alcanzar y satisfacer la metas y los objetivos trazados.

La cultura corporativa implica la construcción de una forma adecuada de convivencia en el que se respete las opiniones y los pareceres de todos los agentes educativos, valorando el esfuerzo de

todos en bien de la institución, sustentado en una comunicación empática y asertiva, lo que no se observa en la institución educativa tomada como área de estudio, por lo que la gestión institucional así como los demás procesos se ven perjudicados, determinando que año tras año, la institución no logre alcanzar las metas previstas respecto a la formación e instrucción de los estudiantes.

Las constantes observaciones al trabajo docente realizado en las aulas es un aspecto que caracteriza a toda la institución, lo que genera que las relaciones interpersonales entre los agentes educativos estén deterioradas, ocasionando que no se logren desarrollar las competencias cognitivas, procedimentales y afectivas en los estudiantes, las mismas que más tarde afectarán de sobre manera el desarrollo de su profesionalismo.

La identificación de todos los agentes educativos con la institución educativa en todos los aspectos es vital para su sobrevivencia, por ello se hace necesario que se mejoren los niveles de compromiso a partir de la construcción de una cultura corporativa sustentada en la práctica de los valores institucionales.

En la Institución Educativa “José Gabriel Condorcanqui” el clima institucional no es el más adecuado, debido a que existen conflictos originados por intereses particulares de los docentes y el personal directivo, lo que determina que el nivel de compromiso institucional sea mínimo, por lo que muchas de las actividades programadas no logran alcanzar las metas y los objetivos previstos, debido a que no existe una cultura corporativa que sirva de referente para que los agentes educativos se comporten y conduzcan de la mejor manera, en base a una comunicación asertiva y empática, en el que la tolerancia y el respeto profesional dirijan todo el quehacer educativo a nivel institucional.

El compromiso institucional que deben asumir los agentes educativos en relación a la misión, visión y los principios institucionales es vital para garantizar un servicio de calidad, la misma que es posible de

mejorar a través de la construcción de una cultura corporativa que sirve de modelo o paradigma a seguir, en el que se ve reflejado la satisfacción de las necesidades y las demandas de todas las personas que acoge a institución educativa.

Teniendo en cuenta todo lo señalado se ha desarrollado el presente estudio que consideró como objetivo de investigación, determinar la relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Quinteros (2016) presentó un estudio para obtener el grado académico de maestro en gestión educativa titulado: Compromiso institucional y el desarrollo de la cultura corporativa en instituciones educativas del Municipio de Lara, Venezuela. Estudio que se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos de la investigación correlacional y consideró a 57 docentes como muestra de estudio. Para el recojo de la información, así como para el registro de los datos fue necesario el uso de la encuesta y la elaboración y aplicación del cuestionario. Las conclusiones afirman que, la cultura corporativa en las instituciones educativas está conformada por costumbres, hábitos y conductas y cuando estas se adecuan al logro de los objetivos institucionales, el nivel de compromiso institucional se incrementa, por lo que es necesario construirlo.

Díaz (2015) desarrolló un estudio titulado: Influencia de la cultura corporativa en el nivel de compromiso institucional en la IEP "José Machado" de Sullá, Guatemala. Este estudio se realizó bajo las exigencias metodológicas de la investigación cuantitativa y asumió el diseño correlacional para el proceso de comprobación de las hipótesis. La muestra estuvo conformada por 67 docentes y la encuesta y la elaboración de los cuestionarios permitieron recoger los datos. Las

conclusiones afirman que, la mayoría de los docentes consideran que no se identifican con los propósitos institucionales, porque no existe un ambiente cómodo y acogedor en la institución educativa, porque existen grupos que están en conflicto, perjudicando el logro de los objetivos curriculares.

A nivel nacional

Ayala (2016) presentó a la Universidad San Luís Gonzaga de Ica el estudio titulado: Relación del compromiso institucional con el desarrollo de las competencias profesionales en la IEP "José Olaya" de Pisco, Perú. Trabajo de investigación que demandó el uso del diseño correlacional para realizar todo el proceso investigativo. La muestra estuvo conformada por 40 docentes de la mencionada institución y el registro de los datos ha sido posible gracias a la aplicación de la encuesta y el cuestionario. Los resultados advierten que los niveles de motivación por mejorar las competencias profesionales de los docentes son mínimos porque no existe un compromiso convencido de parte de los maestros con la misión y la visión institucional, lo que se refleja en las dificultades que presentan los estudiantes en el logro de los aprendizajes previstos.

Tenorio (2016) realizó el estudio titulado: El compromiso institucional y el clima institucional en la institución educativa "Alfonso Ugarte" de Puno, Perú. En este estudio se asumió como diseño de investigación el descriptivo correlacional. Además, se consideró a 69 docentes como muestra de estudio. Para el recojo de los datos se han elaborado los cuestionarios de información, instrumento que corresponde a la técnica de la encuesta. Las conclusiones sostienen que el clima institucional se ve cada día más deteriorada debido a que existe poco compromiso por parte de los docentes con los objetivos y las metas institucionales, en razón de que la mayoría de ellos están muy preocupado en satisfacer sus necesidades y demandas personales en desmedro del logro de las metas previstas.

A nivel regional o local

Quispe (2016) presentó el estudio de investigación titulado: El compromiso institucional y el clima institucional en la institución educativa "Alfonso Ugarte" de Puno, Perú. Estudio de corte correlacional que asumió como muestra a 39 docentes de la mencionada institución educativa. Para el acopio de información fue necesario hacer uso de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que existe relación directa moderada entre las variables de estudio ($\rho=0,469$; $p_valor=0,03$) lo que significa que la falta de compromiso institucional perjudica sustancialmente el clima institucional, porque no existen niveles de responsabilidad y exigencia que permitan que los agentes educativos circunscritos al área de estudio se empoderen de los objetivos institucionales, hecho que trasciende en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Compromiso institucional

Para Zaveleta (2015) es la capacidad de reconocimiento y pertenencia que asume el trabajador hacia su centro de labores, que se refleja en el afán y la motivación por mantener una formación continua, demostrando predisposición por el trabajo en equipo, garantizando un clima institucional favorable

Rivera (2016) sostiene que el compromiso institucional es el nivel de predisposición que tienen los trabajadores para empoderarse y hacer suyo a misión, la visión y los valores institucionales, de tal forma que se convierte en un sentimiento de afecto y apego hacia todo aquello que representan la organización, mejorando los niveles de productividad y eficiencia en el trabajo encomendado.

Uno de los aspectos esenciales que muchas veces el personal que dirige las instituciones u organizaciones descuidan es la valoración al trabajo que realiza el personal, porque desmotiva y conduce a

que los niveles de compromiso disminuyan, por lo que es necesario tomar en cuenta políticas de incentivos al trabajo realizado.

Vargas (2015) sostiene que el compromiso institucional depende de factores que determinan el nivel de arraigo e identificación de los trabajadores, así tenemos, por ejemplo, el clima institucional que se percibe al interior de la organización, que determina los niveles de motivación y entusiasmo del personal que labora en la organización porque condiciona sus estados de ánimo, afectando su equilibrio emocional y generando desinterés y poco compromiso para realizar actividades en beneficio de la institución.

Es necesario establecer y afianzar los lazos que unen afectivamente al trabajador con la organización, en ese sentido se deben establecer mecanismos y estrategias que permitan reconocer el trabajo realizado por el personal, para lo cual se deben elaborar e implementar políticas de incentivos que en gran medida permitan mejorar los niveles de compromiso institucional.

Los lazos afectivos a los que se alude en el párrafo anterior son fundamentales para comprender que la organización representa el segundo hogar de los trabajadores, es más provee la fuente de ingresos para la sobrevivencia y mantención del hogar y de la familia, por lo tanto es necesario que se comprende que las dificultades que afronta la institución directa o indirectamente también perjudica a los trabajadores, por lo que se deben aunar esfuerzos para entregar lo mejor de sí en el logro de los objetivos institucionales.

A nivel del sistema educativo podemos mencionar que la mayoría de los docentes no tienen arraigado el compromiso institucional, es más muchos de ellos se muestran ajenos a los problemas que aqueja a la institución, esto debido a que no se han establecido o implementado políticas de sensibilización que permitan afianzar los lazos afectivos entre la organización y el trabajador.

Respecto a la **dimensión formación continua**, debemos de señalar que según Maldonado (2016) es la predisposición intencionada que posee el personal para tener la disposición de perfeccionar y mejorar sus habilidades y competencias profesionales, en base a la preparación y especialización que se logran en estudios de posgrados o cursos de actualización.

Es preciso mencionar que la formación continua en los trabajadores es complicado de hacerla realidad, porque necesita mucha disciplina y el desarrollo de las habilidades cognitivas, procedimentales y afectivas, porque solo de esa manera el trabajador podrá persistir en el desarrollo de estos procesos, porque demandan tiempo, dinero y sobre voluntad y motivación para lograr culminar con los objetivos trazados.

La formación continua que emprende el trabajador fortalece el compromiso institucional, porque el fortalecimiento de las capacidades profesionales del personal que labora en la organización se transmite a la calidad e idoneidad del trabajo realizado, mejorando los niveles de productividad y competitividad de la organización, aseguran su vigencia y permanencia en el mercado.

En el caso de los docentes la formación continua es una necesidad que debe ser asumida con bastante responsabilidad por el profesor, porque de lo contrario corre el peligro de ser superado por las exigencias laborales las mismas que establecen indicadores y criterios de desempeño que deben ser garantizados por el maestro en su labor diaria, que regularmente o frecuentemente son cuantificables a través de los diferentes exámenes a las que son sometidos los maestros.

Sobre la **dimensión trabajo en equipo** debemos de señalar que según (Oyola, 2015) es una estrategia eficaz en el logro de las metas comunes o colectivas, porque agrupa esfuerzos particulares

en objetivos únicos, aprovechando de esta manera las virtudes y las potencialidades individuales de las personas, para lo cual se requiere predisposición para delegar funciones o asumir responsabilidades, así como virtudes de liderazgo, empatía y asertividad.

La técnica del trabajo en equipo que para algunos autores es una estrategia se basa en el esfuerzo común de las personas, es decir se sustenta en el valor de la cooperación, por lo que reviste y demanda el desarrollo de habilidades sociales, que permite que las personas se integren bajo un criterio común, en el que las disputas o los conflictos no caben.

Clima institucional es el conjunto de percepciones respecto al espacio, las interrelaciones personales y el ambiente afectivo en el que se desarrollan las actividades laborales, las mismas que determinan los estados de ánimo y los niveles de motivación de los trabajadores.

El clima institucional se construye a través de las interacciones de los trabajadores y el personal que dirige la institución, por lo que depende mucho el nivel de liderazgo que posee el personal directivo para generar los espacios y las condiciones que aseguren la construcción de un ambiente cómodo y agradable.

El clima institucional determina los niveles de identificación y compromiso que tienen los trabajadores respecto a la misión y visión de la institución, porque según la mayoría de los autores, un clima favorable, mejora las condiciones afectivas del personal que labora en la institución.

1.3.2. Cultura corporativa

Thevenet (2014) lo define como el cúmulo de creencias, valores y normas que contribuyen a la identificación e implicación del personal con la organización, así como con su misión y visión y con los valores

institucionales, las mismas que gestan un modelo de gestión singular que caracteriza y distingue a la organización de otras

Zagastizabal (2016) sostiene que la cultura organizacional es el conjunto de valores, hábitos, costumbres y formas de interrelacionarse que todos los trabajadores han construido a lo largo de su desempeño laboral dentro de la organización que los caracteriza y los identifica

La cultura organizacional como se menciona en el párrafo anterior comprende valores y elementos culturales, que representan o configuran la identidad o el distintivo que caracteriza a la institución, por ello es importante su construcción y permanente adecuación a las necesidades y demandas de la coyuntura por la que atraviesa la organización.

Efectivamente como podemos apreciar la cultura corporativa impregna sus características y peculiares formas de comportamiento a los trabajadores, quienes a través de ella se sienten identificados con los objetivos institucionales, por lo que es importante no descuidar la construcción y afianzamiento de una cultura corporativa vinculada a los valores, principios y códigos morales que la identifican.

Alvarado (2015) sostiene que la cultura corporativa es una construcción institucionalizada en la que todos los trabajadores se comprometen a dar todo de sí para asegurar que los objetivos institucionales se logren en el plazo establecido.

La cultura organizacional comprende mucho del compromiso institucional, porque la calidad e idoneidad del trabajo realizado por el personal que labora en la organización, distingue y asigna un valor agregado a la institución, procurando de esta manera generar mejores niveles de compromiso e identificación institucional.

El desempeño laboral depende en la mayoría de los casos de la idoneidad de poseer una cultura corporativa que atiende las necesidades y demandas de los usuarios y de los trabajadores, satisfaciendo sus expectativas, las mismas que al estar vinculadas a aspectos familiares,

asegura el establecimiento de lazos afectivos entre el personal que labora en la organización y los objetivos institucionales.

Para (Alvarado, 2015) la cultura corporativa viene a ser:

Los valores que hacen suyo el personal que labora en una institución u organización, que se consolidan a través de la convivencia diaria entre todos los trabajadores de tal forma que se empoderan y hacen suyo los objetivos institucionales, de tal forma que en base a su desempeño aseguran que la organización alcance los más altos niveles de competitividad para beneficio de todas las personas que lo conforman. (p. 95).

Es necesario entender y comprender que la cultura organizacional demanda el establecimiento de lazos afectivos, entre todos los miembros que conforman la organización, por lo que deben considerar dejar de pretender hacer prevalecer sus intereses particulares en desmedro del logro de los objetivos institucionales.

Las creencias

Diburga (2016) sostiene que las creencias no son otra cosa que los comportamientos y formas de concebir que las personas tienen en función de información subjetiva, es decir aquellas que se sustentan en las costumbres y hábitos establecidos por la comunidad social en su conjunto.

Las creencias tienen su origen muchas veces en la costumbre y estas a su vez en la experiencia, por tal razón no soportan un contraste con los conocimientos científicos, porque parten de supuestos y conjeturas.

Muchas de las creencias limitan el desarrollo de las personas y los trabajadores que ejercen su labor en una organización, por ejemplo, creencias como de que todo proceso de evaluación es represivo o punitivo y que solo se hace para despedir a los trabajadores, es una creencia generalizada y sustentada solo en la experiencia, que en gran medida perjudica el entendimiento cabal de las personas.

En el caso del sistema educativo, por ejemplo, existen creencias que no permiten el desarrollo de los docentes, tales como por ejemplo que los estudiantes con déficit de atención no tienen oportunidad de aprender.

Los valores

Para Aviles (2016) están compuestos por los juicios morales sobre algún hecho de la realidad, determinado por los esquemas mentales que poseen las personas a nivel del subconsciente, regulados por los prejuicios, así como por los estereotipos y otro tipo de apreciaciones subjetivas, que en algunos casos son defendidos en base a la información y la experiencia que la personas poseen.

Los valores a nivel organizacional, dependen de un conjunto de sistemas, pensamientos y creencias que el personal que labora en una organización posee, las mismas que dirigen y regulan su comportamiento, y a su vez caracterizan el servicio que brinda la institución.

En países de Sudamérica, el sistema de valores que se construyen no son de importancia vital porque la mayoría de los trabajadores no se sienten identificados con estos, porque lo consideran ajeno a ellos, de tal forma que, en la mayoría de los casos, nadie repara en el logro y la práctica de los valores organizacionales.

Para Pacheco (2014), los valores de la organización, si bien es cierto es una valoración o juicio moral de los trabajadores, representan la imagen de la corporación, es más le asignan identidad peculiar a la organización, así tenemos, por ejemplo, que el nombre de la empresa este asociado a uno de los valores que lo idéntica, tales como puntualidad, respeto, responsabilidad, amabilidad, etc.

Lo mencionado por el autor es importante, porque los valores necesariamente deben reflejar la imagen que la empresa o institución desea establecer en la mente de los usuarios consumidores, por lo tanto,

resulta paradójico manifestar que muchas organizaciones no le otorgan la debida importancia a este elemento esencial, discurriendo su forma de trabajo, basado en apreciaciones particulares, sin tener en cuenta la sistematización de valores a nivel de la organización.

Las normas

Según Palomino (2015) las normas vienen a ser patrones aceptables de comportamiento que se desarrollan a nivel de los grupos, las mismas que permiten la convivencia armónica de todas las personas, porque regula su comportamiento y establece criterios de sanción y recompensas.

Las normas establecen los criterios y los procedimientos para realizar una actividad dentro de los parámetros establecidos por la organización, es más depende en gran medida del tipo de cultura corporativa que establece a nivel de la organización.

Las normas necesariamente dirigen la forma de actuar de las personas, que a decir de Gonzales (2015), determinan qué es lo que se debe hacer y que no se debe hacer al interior de la institución, generalmente vinculada a logros de los objetivos institucionales.

Las normas para ser asumidas como reglas y pautas de conducta deben ser consensuadas y aceptadas por todos los miembros del grupo, de tal manera que a partir de su práctica se establece y construye la cultura corporativa, además debe ser interiorizada y empoderada por todo el colectivo, de lo contrario no será posible regular la conducta y proceder de los integrantes del grupo o colectivo. En resumen, las normas determinan formas y pautas de comportamiento, por lo que su establecimiento y aplicación es importante en toda organización, porque regula la conducta y las formas de proceder de las personas asegurando un nivel de convivencia adecuado y acogedor.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el compromiso institucional se relaciona con la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo el compromiso institucional se relaciona con las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018?

¿Cómo el compromiso institucional se relaciona con los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018?

¿Cómo el compromiso institucional se relaciona con las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es **conveniente** porque contribuye a solucionar el problema de la falta de compromiso de los docentes con los objetivos institucionales debido a que no existen las condiciones favorables para afianzar los lazos afectivos que aseguren la identificación de los docentes con la misión y la visión institucional.

A nivel de la **relevancia social** podemos mencionar que todo estudio que aporta con información importante para la solución de problemas trasciende a nivel social, porque sus alcances benefician a todos los agentes educativos comprometidos con el fenómeno estudiado.

Las **implicancias prácticas**, se ciñen en la posibilidad de que a partir de las conclusiones registradas en el presente estudio, se puedan implementar estrategias para mejorar los niveles de compromiso, así como la motivación para construir una cultura corporativa que regule el

comportamiento, hábitos y costumbres que se practican al interior de la institución.

El **valor teórico** considera que el estudio desarrollado sirve como antecedente para implementar otros estudios que consideran actividades de intervención, las mismas que deben desarrollarse en otros niveles investigativos.

La **utilidad metodológica** del estudio se circunscribe a la posibilidad de que los instrumentos elaborados, las mismas que cuentan con criterios de validez y confiabilidad pueden ser utilizados en otras investigaciones.

1.6. Hipótesis

General

Existe relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Específicos

El compromiso institucional se relaciona con las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

El compromiso institucional se relaciona con los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

El compromiso institucional se relaciona con las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Específicos

Determinar la relación entre el compromiso institucional y las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Determinar la relación entre el compromiso institucional y los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Determinar la relación entre el compromiso institucional y las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

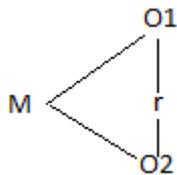
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Orellana (2015) lo define como la estrategia que guía todos los procesos investigativos, por lo que su elección es determinante para el logro de los objetivos previstos en la investigación.

Como los objetivos de la investigación están estructurados a nivel relaciona, se ha elegido justamente el diseño descriptivo correlacional para desarrollar todo el proceso de la investigación.

Esquema:



Donde:

M= es la muestra de estudio.

O1= es la observación y medición a la variable compromiso institucional.

O2= es la observación y medición a la variable cultura corporativa.

R= es el grado de asociación y dirección entre las variables de estudio.

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Identificación de variables

Variable 1: Compromiso institucional

Variable 2: cultura corporativa

2.2.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso institucional	Es la capacidad de reconocimiento y pertenencia que asume el trabajador hacia su centro de labores, que se refleja en el afán y la motivación por mantener una formación continua, demostrando predisposición por el trabajo en equipo, garantizando un clima institucional favorable (Zavaleta, 2015).	El compromiso institucional se hace evidente en un trabajo eficiente y eficaz garantizada a través de la formación continua de los trabajadores, así como la disposición para el trabajo en equipo mostrando predisposición en promover un clima institucional adecuado, aspectos que serán valorados a través de la aplicación de un cuestionario, que consta de 27 items, divididos en 3 dimensiones.	Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitaciones ✓ Actualizaciones ✓ Especializaciones 	Ordinal: Deficiente Regular Bueno Excelente
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrategias ✓ Recursos ✓ Motivación 	
			Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asertividad ✓ Empatía ✓ Tolerancia 	
Cultura corporativa	Comprende al cúmulo de creencias, valores y normas que contribuyen a la identificación e implicación del personal con la organización, así como con su misión y visión y con los valores institucionales, las mismas que gestan un modelo de gestión singular que caracteriza y distingue a la organización de otras (Thevenet, 2014).	La cultura corporativa se hace evidente a través de la prestación de un servicio de calidad por parte de la organización, sustentada en la interiorización de la práctica y empoderamiento de creencias, valores y normas, que serán evidenciadas a través de la aplicación de un cuestionario que consta de 27 items, divididos en 3 dimensiones.	Creencias	Paradigmas Esquemas mentales Hábitos	Ordinal: Deficiente Regular Bueno Excelente
			Valores	Confiability Credibilidad Responsabilidad	
			Normas	Convencionales Jurídicas Éticas	

2.3. Población y muestra

Población muestral

Abanto (2016) lo define como el conjunto de individuos, fenómenos o eventos que son motivo de investigación, pero que por su tamaño y facilidad para acceder a la información no requiere contar con una muestra, por lo que es recomendado trabajar con todas las unidades que lo conforman.

Tabla 1

Población de estudio conformados por docentes que laboran en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018

Personal	fi	f%
Directivo	2	6.3
Docentes nombrados	21	65.6
Docentes contratados	9	28.1
Total	32	100.0

Nota: N=32; Cuadro de Asignación del Personal 2018

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

Técnica

(Hernández, 2014) sostiene que son las competencias que posee el investigador que le permiten hacer efectivo el recojo de información con fines investigativos.

La técnica utilizada en el recojo de los datos fueron las siguientes:

Variables	Técnica
Compromiso institucional	Encuesta
Cultura corporativa	Encuesta

Instrumento

Caballero (2014) lo define como los medios físicos en el que se registra los datos evidenciados en la técnica.

Para el caso de nuestro estudio se utilizaron los siguientes instrumentos de recolección de datos:

Variables	Técnica	Instrumento
Compromiso institucional	Encuesta	Cuestionario
Cultura corporativa	Encuesta	Cuestionario

Validez

(Carlessi, 2014) lo define como la característica que distingue al instrumento y que asegura el logro para el cual fue elaborado, es decir si se elabora un instrumento para medir una variable, debe específicamente medir dicha variables

Para evaluar la validez de los instrumentos se ha utilizado el modelo estadístico ítem total, que a través del cálculo del R de Pearson evalúa justamente la validez ítem por ítem, que para el caso de nuestro estudio, supera en cada uno de ellos el valor de 0,21.

Confiabilidad

Salazar (2014) lo define como la propiedad que poseen los instrumentos para registrar resultados similares en varias aplicaciones.

La prueba de confiabilidad ha sido posible realizarla gracias al cálculo del Alpha de Cronbach, a partir de la realización de una prueba piloto, en la que se han registrado valores superiores a 0,81 para cada uno de ellos, garantizando de esta manera la confiabilidad de los instrumentos.

El valor del Alpha de Cronbach para el instrumento que mide el compromiso institucional es de 0,839, mientras que para el caso del instrumento que mide la cultura corporativa es de 0,867.

2.5. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos ha sido posible gracias al uso del software estadístico SPSS V22, la misma que ha permitido que se elaboren las tablas estadísticas en las que se han organizado sistemáticamente la presentación de los datos.

Se ha calculado estadígrafos a nivel descriptivo e inferencial, lo que ha determinado que el análisis e interpretación de los datos nos permitan sistematizar los resultados.

2.6. Aspectos éticos

Se solicitó la autorización al personal directivo que tiene la responsabilidad de dirigir la institución.

Se ha logrado registrar formalmente las referencias bibliográficas garantizando de esta manera la autoría de los textos citados.

El software de similitud Turnitin ha permitido evaluar la originalidad del presente informe final de tesis.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Resultados del contraste entre compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018

Valores			Compromiso institucional				Total
			Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Cultura corporativa	Deficiente	Recuento	3	2	0	0	5
		% del total	9,4%	6,3%	0,0%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	1	15	4	2	22
		% del total	3,1%	46,9%	12,5%	6,3%	68,8%
Buena	Recuento	0	0	4	1	5	
	% del total	0,0%	0,0%	12,5%	3,1%	15,6%	
Total	Recuento	4	17	8	3	32	
	% del total	12,5%	53,1%	25,0%	9,4%	100,0%	

Nota: n=32; instrumentos de recolección de datos

La tabla 2 registra que el 68,8% (22) de docentes encuestados consideran que la cultura corporativa es regular; mientras que el 15,6% (5) sostiene que es deficiente.

Para el caso de la variable compromiso institucional, el 53,1% (17) de docentes encuestados consideran que esta es regular y el 12,5% (4) sostienen que es deficiente.

El 46,9% (15) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y la cultura corporativas son regulares en el área de estudio, lo que significa que existen esfuerzos de la parte directiva para mejorar el nivel de las dos variables, las mismas que beneficiarían a todos los agentes educativos.

Tabla 3

Resultados del contraste entre compromiso institucional y las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018

Valores			Compromiso_institucional				Total
			Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Creencias	Deficiente	Recuento	2	1	1	1	5
		% del total	6,3%	3,1%	3,1%	3,1%	15,6%
	Regular	Recuento	2	16	1	0	19
		% del total	6,3%	50,0%	3,1%	0,0%	59,4%
	Buena	Recuento	0	0	6	0	6
		% del total	0,0%	0,0%	18,8%	0,0%	18,8%
Excelente	Recuento	0	0	0	2	2	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%	
Total	Recuento	4	17	8	3	32	
	% del total	12,5%	53,1%	25,0%	9,4%	100,0%	

Nota: n=32; instrumentos de recolección de datos

La tabla 3 registra que el 59,4% (19) de docentes encuestados consideran que las creencias son regulares; mientras que el 15,6% (5) sostiene que es deficiente.

Para el caso de la variable compromiso institucional, el 53,1% (17) de docentes encuestados consideran que esta es regular y el 12,5% (4) sostienen que es deficiente.

El 50,0% (16) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y las creencias son regulares en el área de estudio, lo que significa que muchos de los comportamientos y actitudes que demuestran los trabajadores se sustentan en apreciaciones subjetivas.

Tabla 4

Resultados del contraste entre compromiso institucional y los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018

Valores		Compromiso_institucional				Total	
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente		
Valores	Deficiente	Recuento	2	2	1	2	7
		% del total	6,3%	6,3%	3,1%	6,3%	21,9%
	Regular	Recuento	2	15	1	0	18
		% del total	6,3%	46,9%	3,1%	0,0%	56,3%
	Buena	Recuento	0	0	6	0	6
		% del total	0,0%	0,0%	18,8%	0,0%	18,8%
	Excelente	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	4	17	8	3	32
		% del total	12,5%	53,1%	25,0%	9,4%	100,0%

Nota: n=32; instrumentos de recolección de datos

La tabla 4 registra que el 56,3% (18) de docentes encuestados consideran que los valores son regulares; mientras que el 21,9% (7) sostiene que es deficiente.

Para el caso de la variable compromiso institucional, el 53,1% (17) de docentes encuestados consideran que esta es regular y el 12,5% (4) sostienen que es deficiente.

El 46,9% (15) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y los valores son regulares en el área de estudio, lo que significa que, existe poco compromiso por parte de los docentes en hacer suyo los valores institucionales.

Tabla 5

Resultados del contraste entre compromiso institucional y las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018

Valores			Compromiso_institucional				Total
			Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Normas	Deficiente	Recuento	4	3	2	1	10
		% del total	12,5%	9,4%	6,3%	3,1%	31,3%
	Regular	Recuento	0	13	2	1	16
		% del total	0,0%	40,6%	6,3%	3,1%	50,0%
	Buena	Recuento	0	1	4	0	5
		% del total	0,0%	3,1%	12,5%	0,0%	15,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total	Recuento		4	17	8	3	32
	% del total		12,5%	53,1%	25,0%	9,4%	100,0%

Nota: n=32; instrumentos de recolección de datos

La tabla 5 registra que el 50,0% (16) de docentes encuestados consideran que las normas son regulares; mientras que el 31,3% (10) sostiene que es deficiente.

Para el caso de la variable compromiso institucional, el 53,1% (17) de docentes encuestados consideran que esta es regular y el 12,5% (4) sostienen que es deficiente.

El 40,6% (13) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y las normas son regulares en el área de estudio, lo que significa que, muchas de las conductas asumidas por los docentes no se regulan según las normas establecidas institucionalmente.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso institucional	,567	32	,000
Cultura corporativa	,469	32	,000
Creencias	,548	32	,000
Normas	,596	32	,000
Valores	,551	32	,000

Nota: n=32; cuestionario de información

La tabla 6 nos permite observar que en todos los casos los registros para el p_valor son iguales a cero, es decir resultar ser menores a 0,05, entonces la elección del estadígrafo que calcula la asociación entre las variables corresponde a un estadígrafo no paramétrico, mientras que al ser las variables del tipo ordinal y el tamaño de la muestra es pequeña corresponde hacer uso de la rho de Spearman.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Tabla 7

Resultados del cálculo de la asociación entre compromiso institucional y la cultura corporativa

Valores		compromiso institucional	cultura corporativa
Rho de Spearman	compromiso institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,650 ⁺
		N	32
Rho de Spearman	cultura corporativa	Coeficiente de correlación	,650 ⁺
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	32

Nota: n=32; instrumentos de medición

La tabla 7 registra que el valor de rho=0,650 vale decir que la relación entre las variables comparadas es directa y alta; mientras que al ser el p_valor=0,00 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, podemos manifestar que, existe relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

El compromiso institucional se relaciona con las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El compromiso institucional no se relaciona con las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Tabla 8

Resultados del cálculo de la asociación entre compromiso institucional y la calidad del servicio educativo

	Valores		compromiso	
			institucional	creencias
Rho de Spearman	compromiso institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,568 ⁺
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	creencias	Coefficiente de correlación	,568 ⁺	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Nota: n=32; instrumentos de medición

La tabla 8 registra que el valor de rho=0,568 vale decir que la relación entre las variables comparadas es directa y moderada; mientras que al ser el p_valor=0,00 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, podemos manifestar que, el compromiso institucional se relaciona con las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

El compromiso institucional se relaciona con los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El compromiso institucional no se relaciona con los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Tabla 9

Resultados del cálculo de la asociación entre compromiso institucional y los valores

		Valores	compromiso	
			institucional	valores
Rho de Spearman	compromiso	Coefficiente de correlación	1,000	,374*
	institucional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N		32
valores		Coefficiente de correlación	,374*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Nota: n=32; instrumentos de medición

La tabla 9 registra que el valor de rho=0,374 vale decir que la relación entre las variables comparadas es directa y baja; mientras que al ser el p_valor=0,00 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, podemos manifestar que, el compromiso institucional se relaciona con los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

El compromiso institucional se relaciona con las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El compromiso institucional no se relaciona con las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

Tabla 10

Resultados del cálculo de la asociación entre compromiso institucional y las normas

	Valores		compromiso	
			institucional	normas
Rho de Spearman	compromiso institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,429 ⁺
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	normas	Coefficiente de correlación	,429 ⁺	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Nota: n=32; instrumentos de medición

La tabla 10 registra que el valor de rho=0,429 vale decir que la relación entre las variables comparadas es directa y moderada; mientras que al ser el p_valor=0,00 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, podemos manifestar que, el compromiso institucional se relaciona con las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los problemas que aquejan a las instituciones educativas en nuestro país se debe principalmente a la falta de compromiso institucional por parte de los docentes quienes se resisten a comprender que la institución es parte de su quehacer vivencial, y por lo mismo los problemas que tiene afectan directa o indirectamente su desarrollo personal y profesional.

La discusión es la parte del informe final en el que se contrasta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación con aquellos registrados en los antecedentes de estudio, en ese sentido esta parte se ha organizado de la siguiente manera:

La tabla 2 registra que el 68,8% (22) de docentes encuestados consideran que la cultura corporativa es regular; mientras que el 15,6% (5) sostiene que es deficiente, para el caso de la variable compromiso institucional, el 53,1% (17) de docentes encuestados consideran que esta es regular y el 12,5% (4) sostienen que es deficiente. Como podemos observar el 46,9% (15) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y la cultura corporativas son regulares en el área de estudio, lo que significa que existen esfuerzos de la parte directiva para mejorar el nivel de las dos variables, las mismas que beneficiarían a todos los agentes educativos, confirmando los resultados obtenidos por Quinteros (2016) quien en su tesis titulado: Compromiso institucional y el desarrollo de la cultura corporativa en instituciones educativas del Municipio de Lara, Venezuela, afirma que, la cultura corporativa en las instituciones educativas está conformadas por costumbres, hábitos y conductas y cuando estas se adecuan al logro de los objetivos institucionales, el nivel de compromiso institucional se incrementa, por lo que es necesario construirlo.

La tabla 3 registra que el 59,4% (19) de docentes encuestados consideran que las creencias son regulares; mientras que el 15,6% (5) sostiene que es deficiente, para el caso de la variable compromiso institucional, el 53,1% (17) de docentes encuestados consideran que esta es regular y el 12,5% (4) sostienen que es deficiente. El 50,0% (16) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y las creencias son regulares en el área de estudio, lo que significa que muchos de

los comportamientos y actitudes que demuestran los trabajadores se sustentan en apreciaciones subjetivas, confirmando los resultados obtenidos por Díaz (2015) quien en su tesis titulado: Influencia de la cultura corporativa en el nivel de compromiso institucional en la IEP "José Machado" de Sullá, Guatemala, afirma que, la mayoría de los docentes consideran que no se identifican con los propósitos institucionales, porque no existe un ambiente cómodo y acogedor en la institución educativa, porque existen grupos que están en conflicto, perjudicando el logro de los objetivos curriculares.

La tabla 4 registra que el 56,3% (18) de docentes encuestados consideran que los valores son regulares; mientras que el 21,9% (7) sostiene que es deficiente, para el caso de la variable compromiso institucional, el 53,1% (17) de docentes encuestados consideran que esta es regular y el 12,5% (4) sostienen que es deficiente. El 46,9% (15) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y los valores son regulares en el área de estudio, lo que significa que, existe poco compromiso por parte de los docentes en hacer suyo los valores institucionales, confirmando los resultados obtenidos por Ayala (2016) quien en su tesis titulado: Relación del compromiso institucional con el desarrollo de las competencias profesionales en la IEP "José Olaya" de Pisco, Perú, afirma que, los niveles de motivación por mejorar las competencias profesionales de los docentes son mínimos porque no existe un compromiso convencido de parte de los maestros con la misión y la visión institucional, lo que se refleja en las dificultades que presentan los estudiantes en el logro de los aprendizajes previstos.

La tabla 5 registra que el 50,0% (16) de docentes encuestados consideran que las normas son regulares; mientras que el 31,3% (10) sostiene que es deficiente, para el caso de la variable compromiso institucional, el 53,1% (17) de docentes encuestados consideran que esta es regular y el 12,5% (4) sostienen que es deficiente. El 40,6% (13) de los docentes encuestados que representan a la mayoría opinan que el compromiso institucional y las normas son regulares en el área de estudio, lo que significa que, muchas de las conductas asumidas por los docentes no se regulan según las normas establecidas institucionalmente, confirmando los resultados obtenidos por Tenorio (2016) quien en su tesis titulado: El compromiso institucional y el clima

institucional en la institución educativa "Alfonso Ugarte" de Puno, Perú, afirma que, el clima institucional se ve cada día más deteriorada debido a que existe poco compromiso por parte de los docentes con los objetivos y las metas institucionales, en razón de que la mayoría de ellos están muy preocupado en satisfacer sus necesidades y demandas personales en desmedro del logro de las metas previstas.

VII. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018, en razón de que el valor de $\rho=0,650$ lo que significa que la relación entre las variables comparadas es directa y alta; mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 7)
2. El compromiso institucional se relaciona con las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018, en la medida que el valor de $\rho=0,568$ lo que significa que la relación entre las variables comparadas es directa y moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 8)
3. El compromiso institucional se relaciona con los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018, en la medida que el valor de $\rho=0,374$ lo que significa que la relación entre las variables comparadas es directa y baja; mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 9)
4. El compromiso institucional se relaciona con las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018, en la medida que el valor de $\rho=0,429$ lo que significa que la relación entre las variables comparadas es directa y moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 10)

VIII. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la institución educativa “José Gabriel Condorcanqui” de Carmen Alto deben organizar reuniones de trabajo donde se socialice las necesidades y demandas que tiene la institución, con la intención de sensibilizar a los docentes a fin de que asuman un compromiso institucional convencido y responsable, en la medida que la única forma de superar las dificultades es en forma conjunta y corporativa.
2. Los docentes de la institución educativa “José Gabriel Condorcanqui” deben generar espacios de intercambio de experiencias y sobre todo de afianzamiento de los lazos afectivos entre todos los agentes educativos, la misma que permitirá construir una cultura corporativa que atienda las características particulares del contexto.
3. Los especialistas de la UGEL Huamanga deben programar visitas de acompañamiento y asesoramiento al personal directivo de la institución, con la intención de mejorar las relaciones interpersonales entre todo el personal que labora en la institución.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2016). *Guía de desarrollo de ejecución de tesis*. Trujillo: UCV.
- Alvarado, P. (2015). *Cultura corporativa. Una nueva forma de comprender la competitividad empresarial*. Lima: San Marcos.
- Aviles, C. (2016). *Valores y normas en los procesos educativos*. Lima: San Marcos.
- Ayala, M. (2016). *Relación del compromiso institucional con el desarrollo de las competencias profesionales en la IEP "José Olaya" de Pisco, Perú*. Pisco: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Caballero, J. (2014). *Elaboración de proyectos e informes de investigación*. Lima: EDCA.
- Carlessi, H. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Díaz, G. (2015). *Influencia de la cultura corporativa en el nivel de compromiso institucional en la IEP "José Machado" de Sullá, Guatemala*. Sullá: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Francisco Morazán.
- Diburga, M. (2016). *Normas y creencias en la organización empresarial*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, F. (2015). *Relaciones interpersonales y calidad del servicio en los centros de salud del cono norte, Lima*. (primera ed.). Lima: San Marcos.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Maldonado, D. (2016). *Formación continua y desarrollo de las competencias laborales*. Lima: Horizonte.
- Orellana, A. (2015). *Técnicas y métodos en la investigación cuantitativa*. Lima: Horizonte.
- Oyola, H. (2015). *Técnicas para el trabajo en equipo en el desarrollo de la profesionalidad docente*. Lima: San Marcos.

- Palomino, J. C. (2015). *Normas institucionales y su importancia en el desarrollo de las competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Quinteros, L. (2016). *Compromiso institucional y el desarrollo de la cultura corporativa en instituciones educativas del Municipio de Lara, Venezuela*. Lara: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Caracas.
- Quispe, U. (2016). *Relación del compromiso institucional y la construcción de la cultura corporativa en la IEP "Francisco Bolognesi" de Yuraq Yuraq, Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo-sede Ayacucho.
- Rivera, M. (2016). *Compromiso institucional y la calidad educativa*. Lima: Mantaro.
- Salazar, M. (2014). *Métodos estadísticos para la investigación*. Lima: San Marcos.
- Tenorio, M. d. (2016). *El compromiso institucional y el clima institucional en la institución educativa "Alfonso Ugarte" de Puno, Perú*. Puno: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad del Altiplano, Puno.
- Thevenet, M. (2014). *Auditoria de la cultura empresarial* (Primera ed.). Madrid: Paidós.
- Vargas, F. (2015). *Niveles de compromiso y el desarrollo de la identidad institucional*. Lima: San Marcos.
- Zagastizabal, H. (2016). *Cultura corporativa y las habilidades sociales*. Lima: Paidós.
- Zavaleta, M. (2015). *Identidad institucional y liderazgo estratégico* (Primera ed.). Lima: San Marcos.

Zevallos, J. (2016). *Competencias directivas y la calidad de la formación inicial de directores*. Lima: Mantaro.

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO-COMPROMISO INSTITUCIONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el compromiso institucional por parte de los docentes de la IEP “José Gabriel Condorcanqui”. considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: FORMACIÓN CONTINUA						
1	La entidad promueve el desarrollo de capacitaciones para el personal docente que labora en la institución					
2	Las capacitaciones promovidas por la institución, permiten el desarrollo de capacidades de los docentes					
3	Las capacitaciones realizadas por la entidad, permiten afianzar el compromiso institucional					
4	La entidad promueve la realización de actualizaciones como política institucional					
5	Las actualizaciones organizadas por la institución, atienden las necesidades de desarrollo profesional de los docentes que laboran en la institución.					
6	Las actualizaciones realizadas por la institución obedecen a un plan de capacitación.					
7	Es frecuente que la institución promueva la realización de actualizaciones.					
8	La institución ha firmado convenios con instituciones del nivel superior para realizar especializaciones.					
9	Las especializaciones permiten la mejora de la calidad del servicio.					
DIMENSIÓN II: TRABAJO EN EQUIPO						
10	Las actividades concernientes a labores institucionales consideran frecuentemente el trabajo en equipo.					
11	El trabajo en equipo es una estrategia que identifica a la institución.					
12	Los resultados obtenidos en la gestión institucional es producto del trabajo en equipo entre todos los docentes.					
13	Los recursos que se destinan a la atención de los usuarios internos y externos, en la institución, satisface las demandas.					
14	Los recursos que la institución posee se maximizan para brindar un servicio de calidad.					
15	La gestión de los recursos humanos y materiales, en					

	la institución es efectiva.					
16	Los niveles de motivación de todo el personal docente que labora en la institución son adecuados.					
17	Existe una preocupación permanente del personal directivo en mejorar los niveles de motivación del personal docente que labora en la institución.					
18	El nivel de motivación que posee el personal docente que labora en la institución determina la calidad del servicio.					
DIMENSIÓN III: CLIMA INSTITUCIONAL						
19	La asertividad es una característica que se practica en la interrelación entre los docentes de la institución.					
20	La asertividad practicada por el personal directivo, permite solucionar problemas surgidas entre el personal docente que labora en la institución.					
21	La asertividad practicada en la institución garantiza un clima institucional adecuado.					
22	La empatía es una práctica común entre todos los docentes.					
23	La empatía entre el personal docente que labora en la institución y los usuarios externos, asegura una buena imagen institucional.					
24	El personal docente que labora en la institución practica la empatía en todo momento, lo que permite consolidar los vínculos afectivos entre todos los agentes educativos.					
25	La tolerancia es una práctica institucional.					
26	El personal directivo es tolerante ante las demandas del personal docente.					
27	La tolerancia ha permitido que el clima institucional sea el más adecuado.					

CUESTIONARIO-CULTURA CORPORATIVA

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el compromiso institucional por parte de los docentes de la IEP “José Gabriel Condorcanqui”. considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: CREENCIAS						
1	Los paradigmas que poseen el personal docente limitan en alguna medida sus conductas					
2	Los paradigmas que poseen el personal docente determinan en gran medida la imagen institucional.					
3	Los paradigmas cuando no se adecuan a la visión de la institución, limitan el logro de los objetivos institucionales.					
4	Los esquemas mentales cuando generan estereotipos no permiten una comunicación asertiva.					
5	El personal docente se comporta o actúa en base a los esquemas mentales que poseen.					
6	Algunas veces los esquemas mentales que poseen los docentes no tienen asidero en la realidad					
7	Los hábitos que poseen los docentes están en función de sus intereses personales.					
8	Los hábitos en los docentes se condicionan por la interrelación entre ellos.					
9	Los hábitos son un elemento esencial en la construcción del clima institucional					
DIMENSIÓN II: VALORES						
10	La confiabilidad es el elemento esencial en la formación de valores entre el personal docente.					
11	El personal directivo sustenta su gestión en la confiabilidad entre todos los docentes.					
12	La confiabilidad permite que se consolide los lazos afectivos entre los docentes.					
13	La credibilidad entre todo el personal docente caracteriza la gestión institucional.					
14	La credibilidad practicada entre todos los docentes permite el desarrollo de una cultura corporativa.					
15	La credibilidad entre todos los docentes es promovida por el personal directivo.					
16	La responsabilidad que demuestran los docentes, permite un mejor servicio al usuario externo.					
17	Cada uno de los docentes, sustente su proceder en base a la responsabilidad de sus actos.					
18	La responsabilidad es un valor institucional, que guía todo el trabajo institucional.					
DIMENSIÓN III: NORMAS						
19	Las normas convencionales registrados en los protocolos para la atención del usuario interno y externo, que acude a la institución, se cumple según lo establecido.					

20	Las normas convencionales, a veces no consideran las necesidades y expectativas del usuario externo.					
21	Las normas convencionales establecidas a nivel nacional, han sido adecuados a la realidad local y regional.					
22	Las normas jurídicas contribuyen a asegurar el derecho del usuario externo.					
23	Las normas jurídicas regulan la conducta del personal que labora en la institución.					
24	Las normas jurídicas, muchas veces no contempla las necesidades del usuario externo.					
25	Las normas éticas determinan la conducta del personal que trabaja en la institución.					
26	Las normas éticas promueven una cultura corporativa basada en principios.					
27	Las normas éticas fortalecen los lazos afectivos entre todos los docentes.					

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir compromiso institucional</i>		
Autores	Rosario del Carpio Rivera		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el compromiso institucional.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Formación continua Trabajo en equipo Clima institucional		
Adaptado	Br. CARBAJAL PALOMINO, Nelly Antonia.		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.839		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 66 puntos Regular : 66 – 89 puntos Bueno : 89 – 112 puntos Excelente : 112 – 135 puntos		

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir cultura corporativa</i>		
Autores	Mariano Del Águila Sifuentes		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar las competencias directivas.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Creencias Valores Normas		
Adaptado	Br. CARBAJAL PALOMINO, Nelly Antonia.		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.867		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 66 puntos Regular : 66 – 89 puntos Bueno : 89 – 112 puntos Excelente : 112 – 135 puntos		

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ-COMPROMISO INSTITUCIONAL

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0.217
V1_D1_P2	0.455
V1_D1_P3	0.093
V1_D1_P4	0.217
V1_D1_P5	0.455
V1_D1_P6	0.093
V1_D1_P7	0.093
V1_D1_P8	0.217
V1_D1_P9	0.455
V1_D2_P10	0.093
V1_D2_P11	0.217
V1_D2_P12	0.455
V1_D2_P13	0.093
V1_D2_P14	0.217
V1_D2_P15	0.455
V1_D2_P16	0.093
V1_D2_P17	0.217
V1_D2_P18	0.506
V1_D3_P19	0.093
V1_D3_P20	0.202
V1_D3_P21	0.461
V1_D3_P22	0.093
V1_D3_P23	0.217
V1_D3_P24	0.455
V1_D3_P25	0.093
V1_D3_P26	0.217
V1_D3_P27	0.455
PUNTAJE_TOTAL	27,457

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D2_P20	V1_D2_P21	V1_D2_P22	V1_D2_P23	V1_D2_P24	V1_D2_P25	V1_D2_P26	V1_D2_P27	PUNTAJE TOTAL		
V1_D1_P1	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009		
V1_D1_P2	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686	
V1_D1_P3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	.862**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D1_P4	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009		
V1_D1_P5	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686	
V1_D1_P6	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	.862**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D1_P7	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009		
V1_D1_P8	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686	
V1_D1_P9	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	.862**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D2_P10	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009		
V1_D2_P11	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686
V1_D2_P12	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	.862**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D2_P13	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009		
V1_D2_P14	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686

V1_D2_P15	-	0.302	0.066	1.000	-	0.302	0.066	1.000	-	0.302	0.066	1.000	-	0.302	0.066	1	-	0.302	0.066	,862**	-	0.302	0.023	,964**	-	0.302	0.023	,964**	-	0.302	0.024	1.000	,659	
V1_D2_P16	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1	-	0.218	0.318	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.184	0.302	0.009	
V1_D2_P17	-	0.218	1.000	0.066	-	0.218	1.000	0.066	-	0.218	1.000	0.066	-	0.218	1	0.000	-	0.218	0.000	-	,921**	-	0.011	0.218	-	,921**	-	0.011	0.218	,843**	0.066	,686		
V1_D2_P18	-	0.318	0.000	,862*	-	0.318	0.000	,862*	-	0.318	0.000	,862*	-	0.318	0.000	1	-	0.318	0.000	1	-	0.318	0.036	,833**	-	0.318	0.036	,833**	-	0.318	0.075	,862**	,536	
V1_D3_P19	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.318	1	-	0.201	0.283	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.184	0.302	0.009	
V1_D3_P20	-	0.201	,921*	0.023	-	0.201	,921*	0.023	-	0.201	,921*	0.023	-	0.201	,921*	0.023	-	0.201	,921**	0.036	0.201	1	0.053	-	1.000	0.053	-	0.201	,737**	0.023	,652			
V1_D3_P21	-	0.283	0.011	,964*	-	0.283	0.011	,964*	-	0.283	0.011	,964*	-	0.283	0.011	,964**	-	0.283	0.011	,833**	-	0.283	0.053	1	-	0.283	0.053	1.000	-	0.283	0.114	,964**	,616	
V1_D3_P22	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.318	1.000	-	0.201	0.283	1	-	0.201	0.283	1.000	-	0.184	0.302	0.009	
V1_D3_P23	-	0.201	,921*	0.023	-	0.201	,921*	0.023	-	0.201	,921*	0.023	-	0.201	,921*	0.023	-	0.201	,921**	0.036	0.201	1.000	0.053	-	1	0.053	-	0.201	,737**	0.023	,652			
V1_D3_P24	-	0.283	0.011	,964*	-	0.283	0.011	,964*	-	0.283	0.011	,964*	-	0.283	0.011	,964**	-	0.283	0.011	,833**	-	0.283	0.053	1.000	-	0.283	0.053	1	-	0.283	0.114	,964**	,616	
V1_D3_P25	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.318	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.201	0.283	1	-	0.184	0.302	0.009	
V1_D3_P26	-	0.184	,843*	0.024	-	0.184	,843*	0.024	-	0.184	,843*	0.024	-	0.184	,843*	0.024	-	0.184	,843**	0.075	0.184	,737**	-	0.114	0.184	-	,737**	-	0.114	0.184	1	-	0.024	,528
V1_D3_P27	-	0.302	0.066	1.000	-	0.302	0.066	1.000	-	0.302	0.066	1.000	-	0.302	0.066	1.000	-	0.302	0.066	,862**	-	0.302	0.023	,964**	-	0.302	0.023	,964**	-	0.302	0.024	1	,659	
PUNTAJE_TOTAL	0.009	,686*	,659*	0.009	,686*	,659*	0.009	,686*	,659*	0.009	,686*	,659*	0.009	,686*	,659*	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,536**	0.009	,652**	,616**	0.009	,652**	,616**	0.009	,528**	,659**	1			

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,584	APROBADO
V1_D1_P2	,686	APROBADO
V1_D1_P3	,659	APROBADO
V1_D1_P4	,367	APROBADO
V1_D1_P5	,686	APROBADO
V1_D1_P6	,536	APROBADO
V1_D1_P7	,635	APROBADO
V1_D1_P8	,686	APROBADO
V1_D1_P9	,659	APROBADO
V1_D2_P10	,557	APROBADO
V1_D2_P11	,686	APROBADO
V1_D2_P12	,659	APROBADO
V1_D2_P13	,584	APROBADO
V1_D2_P14	,686	APROBADO
V1_D2_P15	,659	APROBADO
V1_D2_P16	,367	APROBADO
V1_D2_P17	,686	APROBADO
V1_D2_P18	,536	APROBADO
V1_D3_P19	,632	APROBADO
V1_D3_P20	,652	APROBADO
V1_D3_P21	,616	APROBADO
V1_D3_P22	,584	APROBADO
V1_D3_P23	,686	APROBADO
V1_D3_P24	,659	APROBADO
V1_D3_P25	,367	APROBADO
V1_D3_P26	,686	APROBADO
V1_D3_P27	,536	APROBADO

CONFIABILIDAD-COMPROMISO INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	27

VALIDEZ-CULTURA CORPORATIVA

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0,168
V1_D1_P2	0,148
V1_D1_P3	0,329
V1_D1_P4	0,457
V1_D1_P5	0,469
V1_D1_P6	0,394
V1_D1_P7	0,128
V1_D1_P8	0,245
V1_D1_P9	0,326
V1_D2_P10	0,421
V1_D2_P11	0,135
V1_D2_P12	0,136
V1_D2_P13	0,326
V1_D2_P14	0,168
V1_D2_P15	0,148
V1_D2_P16	0,329
V1_D2_P17	0,457
V1_D2_P18	0,469
V1_D3_P19	0,394
V1_D3_P20	0,457
V1_D3_P21	0,168
V1_D3_P22	0,148
V1_D3_P23	0,329
V1_D3_P24	0,457
V1_D3_P25	0,469
V1_D3_P26	0,394
V1_D3_P27	0,168
PUNTAJE_TOTAL	28,479

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D2_P20	V1_D2_P21	V1_D2_P22	V1_D2_P23	V1_D2_P24	V1_D2_P25	V1_D2_P26	V1_D2_P27	PUNTAJE TOTAL	
V1_D1_P1	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009	
V1_D1_P2	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	.862**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.024	1.000	.659	
V1_D1_P4	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009	
V1_D1_P5	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P6	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	.862**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.024	1.000	.659	
V1_D1_P7	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009	
V1_D1_P8	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	1	0.066	1.000	0.218	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686
V1_D1_P9	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	.862**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.024	1.000	.659	
V1_D2_P10	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009	
V1_D2_P11	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.218	1	0.066	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686	
V1_D2_P12	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	.862**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.023	.964**	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D2_P13	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.201	0.283	1.000	0.201	0.283	1.000	0.184	0.302	0.009	
V1_D2_P14	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.066	1.000	0.218	0.066	1.000	0.066	1	0.066	1.000	0.066	1.000	0.000	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686

V1_D2_P15	-	0.30	0.06	1,00	-	0.06	1,00	-	0.06	1,00	-	0.06	1,00	-	0.06	1	-	0.066	,862**	-	0.023	,964**	-	0.023	,964**	-	0.024	1,000	,659		
V1_D2_P16	1,00	0	0.21	0.30	1,00	0	0.21	0.30	2	1,000	-	0.218	0.302	1	0.218	0.318	1,000	-	0.201	0.283	1,000	-	0.201	0.283	1,000	-	0.184	0.302	0.009		
V1_D2_P17	-	0.21	1,00	0.06	-	1,00	0.06	-	1,00	0.06	-	1,00	0.06	-	1	0.000	-	0.218	,921**	-	0.011	0.218	,921**	-	0.011	0.218	,843**	0.066	,686		
V1_D2_P18	-	0.31	0.00	,862*	-	0.31	0.00	,862*	-	0.31	0.00	,862*	-	0.318	0.000	1	-	0.318	0.036	,833**	-	0.036	,833**	-	0.036	,833**	-	0.075	,862**	,536	
V1_D3_P19	1,00	0	0.21	0.30	1,00	0	0.21	0.30	2	1,000	-	0.218	0.302	1	0.218	0.318	1	-	0.201	0.283	1,000	-	0.201	0.283	1,000	-	0.184	0.302	0.009		
V1_D3_P20	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.201	,921**	0.023	-	0.201	,921**	0.036	1	0.053	-	1,000	0.053	-	0.201	,737**	0.023	,652	
V1_D3_P21	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964*	-	0.283	0.011	,964**	-	0.283	0.011	,833**	-	0.283	0.053	1	-	0.283	0.053	1,000	-	,616	
V1_D3_P22	1,00	0	0.21	0.30	1,00	0	0.21	0.30	2	1,000	-	0.218	0.302	1	0.218	0.318	1,000	-	0.201	0.283	1	-	0.201	0.283	1,000	-	0.184	0.302	0.009		
V1_D3_P23	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.201	,921**	0.023	-	0.201	,921**	0.036	1	0.053	-	1	0.053	-	0.201	,737**	0.023	,652	
V1_D3_P24	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964*	-	0.283	0.011	,964**	-	0.283	0.011	,833**	-	0.283	0.053	1,000	-	0.283	0.053	1	-	,616	
V1_D3_P25	1,00	0	0.21	0.30	1,00	0	0.21	0.30	2	1,000	-	0.218	0.302	1	0.218	0.318	1,000	-	0.201	0.283	1,000	-	0.201	0.283	1,000	-	0.184	0.302	0.009		
V1_D3_P26	-	0.18	,843*	0.02	-	0.18	,843*	0.02	-	0.18	,843*	0.02	-	0.184	,843**	0.024	-	0.184	,843**	0.075	1	0.114	-	0.184	,737**	-	0.114	0.184	1	-	,528
V1_D3_P27	-	0.30	0.06	1,00	-	0.30	0.06	1,00	-	0.30	0.06	1,00	-	0.302	0.066	1,000	-	0.302	0.066	,862**	-	0.302	0.023	,964**	-	0.302	0.024	1	,659		
PUNTAJE_TOTAL	0.00	,686*	,659*	0.00	,686*	,659*	0.00	,686*	,659*	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,536**	0.009	,652**	,616**	0.009	,652**	,616**	0.009	,528**	,659**	1			

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,571	APROBADO
V1_D1_P2	,168	APROBADO
V1_D1_P3	,447	APROBADO
V1_D1_P4	,658	APROBADO
V1_D1_P5	,468	APROBADO
V1_D1_P6	,571	APROBADO
V1_D1_P7	,369	APROBADO
V1_D1_P8	,419	APROBADO
V1_D1_P9	,571	APROBADO
V1_D2_P10	,168	APROBADO
V1_D2_P11	,447	APROBADO
V1_D2_P12	,658	APROBADO
V1_D2_P13	,468	APROBADO
V1_D2_P14	,398	APROBADO
V1_D2_P15	,458	APROBADO
V1_D2_P16	,447	APROBADO
V1_D2_P17	,536	APROBADO
V1_D2_P18	,487	APROBADO
V1_D3_P19	,367	APROBADO
V1_D3_P20	,421	APROBADO
V1_D3_P21	,445	APROBADO
V1_D3_P22	,571	APROBADO
V1_D3_P23	,168	APROBADO
V1_D3_P24	,447	APROBADO
V1_D3_P25	,658	APROBADO
V1_D3_P26	,468	APROBADO
V1_D3_P27	,571	APROBADO

CONFIABILIDAD-CULTURA CORPORATIVA

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	32	100,0	,867	27
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	32	100,0		

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

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPROMISO INSTITUCIONAL Y CULTURA CORPORATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “JOSÉ GABRIEL CORDORCANQUI”.
AYACUCHO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿De qué manera el compromiso institucional se relaciona con la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cómo el compromiso institucional se relaciona con las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018?</p> <p>¿Cómo el compromiso institucional se relaciona con los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018?</p> <p>¿Cómo el compromiso institucional se relaciona con las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018</p> <p>Específicas</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso institucional y las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso institucional y los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso institucional y las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación entre el compromiso institucional y la cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.</p> <p>Específicas</p> <p>El compromiso institucional se relaciona con las creencias en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.</p> <p>El compromiso institucional se relaciona con los valores en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.</p> <p>El compromiso institucional se relaciona con las normas en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Compromiso institucional.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación continua ✓ Trabajo en equipo ✓ Clima institucional. <p>Variable 2:</p> <p>Cultura corporativa</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Creencias Valores Normas</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox --- R Oy --- R </pre> </div> <p>Población Conformada por 32 docentes de la Institución Educativa Pública “José Gabriel Condorcanqui” de Ayacucho 2018</p> <p>Muestra: 32 unidades de estudio</p> <p>Técnicas e instrumentos</p>

Ayacucho 2018?				Encuesta Cuestionario Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación
----------------	--	--	--	--



I.E. "JOSÉ G. CONDORCANQUI"
CARMEN ALTO AYACUCHO
PROV. NEBOSHO

"DECENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
PARA MUJERES Y HOMBRES"

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL SUSCRITO, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ
GABRIEL CONDORCANQUI" DEL DISTRITO DE CARMEN ALTO,
OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la profesora NELLY ANTONIA CARBAJAL
PALOMINO, ha realizado el trabajo de investigación titulada
"Compromiso institucional y cultura corporativa en la Institución
Educativa José Gabriel Condorcanqui", para la cual ha aplicado el
instrumento de encuesta a los docentes de la I.E. "José Gabriel
Condorcanqui" entre los meses de mayo y junio del 2018.

Se expide la presente, a solicitud verbal del interesado para los
fines que estime por conveniente.

Carmen Alto, 10 de mayo del 2018



Cc
Archivo- 2018
HMYA/DJR
MNO/SBC



José Gabriel Condorcanguí

ESTU

DISCIPLINA DIGNIDAD







Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Nelly Antonia CARBAJAL PALOMINO**
Título del ejercicio: **DESARROLLO DE TESIS ESTUDIA...**
Título de la entrega: **Compromiso institucional y cultura...**
Nombre del archivo: **TESIS_CORREGIDO.docx**
Tamaño del archivo: **149.47K**
Total páginas: **68**
Total de palabras: **12,727**
Total de caracteres: **75,566**
Fecha de entrega: **17-jul-2018 06:40p.m. (UTC-0500)**
Identificador de la entrega: **971721435**



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Compromiso institucional y cultura corporativa en la
Institución Educativa Pública "José Gabriel Cordorcanqui".
Ayacucho 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

B: CARBAJAL PALOMINO, Nelly Antonia

ASESOR:

Dr. Agustín QUISPE HUAYTA

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

Compromiso institucional y cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Cordorcanqui”. Ayacucho 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

17% INDICE DE SIMILITUD	9% FUENTES DE INTERNET	0% PUBLICACIONES	16% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.pacarinadelsur.com Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
5	www.ciberdocencia.gob.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.iberomat.uji.es Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACION DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre compromiso institucional - Cultura corporativa

Objetivo: Conocer su opinión sobre las preguntas y su validación para realizar una encuesta sobre compromiso institucional y cultura corporativa.

Población o unidad de estudio: 32 docentes de la Institución Educativa "José Gabriel Condorcanqui" Ayacucho 2018.

Criterios de evaluación: Relación entre las variables y las dimensiones; relación entre la dimensión y el indicador y relación entre indicador y el ítem.

No	Pregunta	Apreciación		Observación
		Si	No	
1	¿El instrumento responde al planeamiento del problema.?	✓		
2	¿El instrumento responde a los objetivos.?	✓		
3	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
4	¿La estructura del instrumento presenta claridad, coherencia y relevancia?	✓		
5	¿Los ítems son adecuados, pertinentes?	✓		
6	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
7	¿Se debe eliminar algún ítems?	✓		

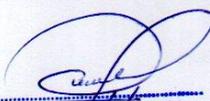
Grado académico del evaluador: Dr. en Educación

Tiempo de experiencia profesional en el área: 30 años

Experiencia en investigación: 5 años

Valoración: Aceptable

Apellidos y nombres del evaluador: Quispe Huayta, Agustín


Agustín Quispe Huayta
Mg. Docencia y Gestión Educativa
Doctor en Educación



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Agustín Quispe Huayta, docente de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación, del ciclo III – Maestría en Administración de la Educación he revisado y constatado el trabajo Académico titulado: **Compromiso institucional y cultura corporativa en la Institución Educativa Pública “José Gabriel Cordorcanqui”**. Ayacucho 2018.

De la estudiante; **Br. Nelly Antonia Carbajal Palomino**, he verificado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de julio de 2018


Agustín Quispe Huayta
Mg. Docencia y Gestión Educativa
Doctor en Educación

