



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Actitud del docente frente a la cultura organizacional en  
instituciones educativas de la red educativa de Santa  
Teresa de La Convención - Cusco - 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en administración de la educación

**AUTOR:**

Br. Noe David Orihuela Laquita

**ASESORA:**

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

**SECCION:**

Humanidades

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Medición y solución cooperativa de problemas y conflictos

**PERU – 2018**

**Página del Jurado**

Dr. Hugo Enríquez Romero

-----  
Presidente

Dr. Edgar Enríquez Romero

-----  
Secretario

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

-----  
Vocal

## DEDICATORIA

A mis queridos padres que  
son la fuente de mi  
superación y constante vivir.

Noe David

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad “Cesar Vallejo” por brindarme la satisfacción de haber culminado un objetivo más y deseo de alcanzar el nivel de Maestro en Administración de la Educación con la tesis denominada “Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de santa teresa de La Convención – Cusco - 2018

Mi gratitud a la Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga y a toda la comunidad docente de esta casa de estudios, quienes compartieron sus experiencias durante mi formación profesional.

A los profesores de las diferentes Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa, por haber aportado con la información necesaria durante la ejecución y desarrollo del trabajo de investigación y a los expertos quienes han validado el instrumento, por sus sugerencias para mejorar el presente informe.

El autor

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACION JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS**

Yo, Noe David Orihuela Laquita, estudiante ( ), egresado (X), docente ( ), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44195275, con la tesis titulada:

“Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de Santa teresa de La Convención - Cusco - 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 01 de diciembre del 2018



---

Noe David Orihuela Laquita  
Dni: 44195275

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento la investigación titulado ACTITUD DEL DOCENTE FRENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED EDUCATIVA DE SANTA TERESA DE LA CONVENCIÓN – CUSCO - 2018”, con el objetivo de determinar el nivel de relación que existe entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas mencionadas, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

La ejecución del estudio fue motivada por haber observado la actitud del docente frente a la cultura organizacional en las Instituciones Educativas de la RED Educativa del Distrito de Santa Teresa como ámbito de estudio, en los cuales se observa un nivel bajo de relaciones interpersonales, existencia de comunicación vertical, falta de liderazgo, falta de formación ética profesional que no contribuye a una cultura organizacional positiva.

El presente trabajo está organizado por: la introducción, marco metodológico, resultados, discusión, conclusión, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, al inicio de la investigación se desarrolló mediante la aplicación de encuestas a los profesores de las Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa y procesamiento de datos, se ha encontrado que la mayoría de docentes tienen una actitud negativa frente a la cultura organizacional.

La misma que establece un aporte positivo para las Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa, lo cual favorecerá el mejoramiento de su cultura organizacional positivamente. Asimismo, servirá como antecedente para futuras investigaciones.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## INDICE

	Página
CARÁTULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	11
1.3 Teorías relacionados al tema	17
1.4 Formulación del problema	38
1.5 Justificación del estudio	39
1.6 Hipótesis	42
1.7 Objetivos	43
<b>II. MÉTODO</b>	44
2.1 Diseño de investigación	44
2.2. Variables, operacionalización	45
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49

2.5. Método de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	55
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>56</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>96</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>103</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>104</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>107</b>

01. Matriz de Consistencia de la investigación.
02. Matriz de Operacionalización de variables.
03. Matriz del instrumento para la recolección de datos.
04. Instrumento aplicado.
05. Data General de resultados.
06. Cronograma general del programa.
07. Testimonios fotográficos.
08. Resolución de aplicación del instrumento.



## **RESUMEN**

La presente investigación tiene el propósito de determinar el nivel de relación que existe entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa Cusco. En el estudio se muestra la importancia que tiene la cultura organizacional para lograr una cultura organizativa positiva en las Instituciones Educativas.

Asimismo, pertenece a una investigación aplicada de diseño descriptivo correlacional en un solo grupo, en una muestra de 40 profesores de los tres niveles en las Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa La Convención – Cusco, quienes inicialmente evidenciaron dificultades en sus relaciones interpersonales, para lo cual se elaboró y aplicó encuestas sobre las dimensiones de la actitud docente frente a la cultura organizacional para obtener información.

Posterior a la aplicación y recojo de información sobre las dimensiones de la actitud docente frente a la cultura organizacional, se logró correlacionar las dimensiones de las variables actitud docente y cultura organizacional, lo cual se evidencia según los resultados de la estadística, en tanto, el nivel de relación que existe entre la actitud docente y la cultura organizacional es directa, por lo que se afirma que la actitud docente negativa influye negativamente en la cultura organizacional, lo cual es fundamental tener una actitud positiva en los docentes para lograr una cultura organizacional positiva.

Palabras claves: Actitud, cultura y relaciones interpersonales.

El autor.

## ABSTRACT

The present research aimed to determine the level of relationship between teacher attitude and organizational culture in educational institutions Educational RED Santa Teresa Cusco. In the study, the importance of organizational culture to achieve a positive organizational culture in educational institutions is shown.

This research corresponds to an applied descriptive correlational design in a single group , in a sample of 40 teachers from different levels and Educational Institutions RED Santa Teresa Convention investigation - Cusco who initially difficulties in interpersonal relationships was evident , for which it was developed and applied dimensions surveys of teacher attitudes to organizational culture for information.

After application and collection of information on the dimensions of teacher attitudes to organizational culture , it was possible to correlate the dimensions of the variables teacher attitude and organizational culture, as evidenced by the results of the statistical , while the level of relationship between teacher attitude and organizational culture is a direct, so we say that negative teaching attitude negatively influence organizational culture, it is essential to have a positive attitude in teachers to achieve a culture positive organizational .

Key words: Attitude, culture and interpersonal relationships.

Author.

## I INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática.

El presente trabajo de investigación titulado “Actitud del docente frente a la Cultura Organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco - 2018”, se desarrolló con el propósito de determinar el nivel de relación existente entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas mencionadas, la cual fue motivada porque se ha observado la actitud negativa del docente frente a la cultura organizacional en las Instituciones Educativas de la RED Educativa del Distrito de Santa Teresa como ámbito de estudio, en los cuales se observa un nivel bajo de relaciones interpersonales, existencia de comunicación vertical, falta de liderazgo, falta de formación ética profesional que no contribuye a una cultura organizacional positiva.

### 1.2 Trabajos previos.

A nivel internacional los antecedentes que se ha tomado en cuenta y tienen relación con el presente informe de investigación son:

**TÍTULO:** TESIS DE MAESTRIA, “INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL VALLE DEL CAUCA”

**AUTOR:** Andrés Libreros Morales.

**INSTITUCIÓN:** Universidad Nacional de Colombia

**AÑO:** 2011

**LUGAR:** Valle del Cauca

**METODOLOGÍA:** De tipo descriptivo.

**CONCLUSIONES:**

En sus conclusiones éste autor afirma que, las organizaciones son sistemas formados por personas, quienes cooperan y se agrupan para la subsistencia y acatamiento de las metas planteadas en dicha organización; al estar inmersas en un contexto global, vivencian modificaciones continuos que originan influencias

en los seres humanos que conforman y a su vez en la población de una manera dialéctico y de forma constante.

La satisfacción laboral y la cultura Organizacional son afirmaciones que se refieren a las sensaciones, actos, actitudes de los individuos que, en su ámbito laboral, a nivel individual y colectivo se desempeñan y establecen diferentes dinámicas relacionales. Por ello los anteriores conceptos integran variables como: valores, estructura, comunicación, ritos, creencias, códigos, simbologías, toma de decisiones, ambiente laboral, sentido de pertenencia, entre otros.

La cultura organizacional se manifiesta como una forma implícita de verificación, porque en muchas circunstancias los seres humanos muestran sus conductas en función a los valores adquiridos e interiorizados.

Efectivamente la persona al pertenecer y laborar en una institución forma un sistema en la cual interactúa positivamente en relación a sus reglamentos internos que emana la institución, tomando en cuenta sus valores, actitudes y creencias que ello es de suma importancia para el buen desarrollo de una cultura organizacional.

**TÍTULO:** DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA JUAN JOSÉ LATORRE DE LA CIUDAD DE VALPARAÍSO

**AUTOR:** Camilo Aros Verdugo.

**INSTITUCIÓN:** Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación

**AÑO:** 2011

**LUGAR:** Playa Ancha

**METODOLOGÍA:** Descriptiva.

**CONCLUSIONES:**

Según las conclusiones obtenidas por el autor, se concluye que, las personas que dirigen las organizaciones deben ser capaces de considerar todos los

factores que fomenten la incorporación de nuevos aprendizajes y el logro de sus objetivos institucionales.

Es necesario abordar temas de la cultura organizacional que durante mucho tiempo no han sido considerados importantes para el éxito y funcionamiento de las organizaciones. El gran reto en la Diagnóstico de Cultura Organizacional de la Escuela “Juan José Latorre Benavente”<sup>23</sup> en la actualidad es considerar la comunicación y las relaciones humanas que se producen al interior de las escuelas.

El fomento, desarrollo y fortalecimiento de los valores culturales y de la capacidad sinérgica de un sistema organizacional, dependen en gran medida de una buena gestión del clima y convivencia de estas instituciones.

El Director debe ser un líder que dirige y conduce la Institución Educativa e influir positivamente en sus subordinados manteniendo una relación interpersonal a través de una eficiente comunicación y la práctica de valores.

**TÍTULO:** CULTURA ORGANIZACIONAL.

**AUTOR:** Grisel Meléndez, MBA

**INSTITUCIÓN:** Facultad de Administración de Empresas Universidad de Puerto Rico, Río Piedras

**AÑO:** 2010

**LUGAR:** Río Piedras

**METODOLOGÍA:** Descriptiva.

**CONCLUSIÓN:**

Ésta investigadora en sus conclusiones manifiesta a la cultura como un modelo de valores y convicciones que se ha construido a través de la solución de problemas concretos, encaminados y consolidados con diferentes instrumentos como estimulación e intervención. Los instrumentos no deben incluir de ninguna forma la exigencia, el control que ejercen de acciones deshumanizadoras y que sólo desarrollan un comportamiento temporal de acatamiento y no el real compromiso

de los trabajadores. Efectivamente es verdad cuando tratamos de los trabajadores pertenecientes a diferentes grupos étnicas con sus diferencias culturales y valores. En una organización, los líderes bajo ningún criterio deben establecer la imposición de valores, siendo estos valores como procesos de creación consensuada de forma natural del ser humano para la solución de dificultades.

Las soluciones de dificultades se transforman en la forma de ejecutar las actividades de manera eficiente; realizando repetidas veces hasta integrar como medio de accionar de la organización de manera espontánea. Asimismo para establecer una cultura encaminada entre los valores individuales de las personas y los de la organización y la clasificación de los mismos es crítico. Por consiguiente, se deben seleccionar a los trabajadores a parte de las capacidades requeridas, sino con los valores adecuados, sólidos para con la organización. Ello genera que la cultura sea relativamente sólida manteniéndose y aportando para el mejor desempeño del ejercicio laboral. Al ingresar en ciertos procesos de modificaciones, la organización evalúa y flexibiliza su cultura a las circunstancias del contexto. Es entonces el momento de establecer las estrategias e intervenir proporcionando informaciones a los empleados, en la cual, el líder en forma oportuna a través del diálogo establece propuestas nuevas para la solución de problemas y generar cambios positivos dentro de la organización.

Siendo la cultura organizacional un modelo de cualidades y convicciones que constituye la esencia de una organización, sin ella una organización no garantiza ni presta un servicio de calidad lo cual es inaceptable que solo conlleva a un deficiente servicio.

**TÍTULO:** LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL CENTRO CLINICO QUIRURGICO DIVINO NIÑO C.A.

**AUTORES:** Br. Rivas G. Mayra A., Br. Samra A. Ariett J.

**INSTITUCIÓN:** Universidad de Oriente Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas Departamento de Administración Núcleo Monagas – Venezuela. – 2006

AÑO: 2006

LUGAR: Mónagas

METODOLOGÍA: De campo – Descriptivo

CONCLUSIONES:

Una cultura está fuertemente influenciada por el tipo de liderazgo. En el C.C.Q. Divino Niño, C.A se evidenció que predomina un tipo de liderazgo autocrático. Es beneficioso el liderazgo autocrático ya que se considera como uno de los que ayuda a que los elementos culturales, las normas y políticas organizacionales, se cumplan como es debido.

El C.C.Q. Divino Niño, C.A. posee un tipo de cultura burocrática, pero débil, debido a que la institución valora la formalidad, las reglas y procedimientos de operación establecidos como una norma, pero el conocimiento de la cultura organizacional presente en la institución no es del todo conocido por el personal, producto de que la mayoría de sus miembros son de nuevo ingreso. Cabe destacar que una de las cualidades de la cultura organizacional en el C.C.Q. Divino Niño, C.A. es la de estar orientada a los resultados, según información proporcionada por el mismo personal.

Es sumamente muy importante practicar el liderazgo dentro de una organización y/o Institución Educativa entre docentes, ello fortalece las buenas relaciones interpersonales.

A nivel nacional el antecedente que se ha tomado en cuenta y que guarda relación con el informe de investigación es:

**TÍTULO:** LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTORES RELEVANTES EN LA EFICACIA DEL INSTITUTO OFPTALMLOGÍA.

**AUTOR:** Shirley Yissela Alvarez Valverde.

**INSTITUCIÓN:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2001

**AÑO:** 2001

LUGAR: Instituto Oftalmología.

METODOLOGÍA: Descriptivo Explicativo.

### CONCLUSIONES

Entre las conclusiones alcanzadas por la autora determina a la cultura como un magnetismo que atrae a todos las personas de la organización en su conjunto y a todos los integrantes que laboran en ella, en donde las personas desarrollan actividades de orden organizacional donde contienen conocimientos respecto a los valores, creencias, principios, rituales y los líderes de la organización en su conjunto. Cuando las personas asumen un compromiso serán responsables en sus trabajos debido a que la cultura les permitió y por la tanto, el clima organizacional será favorable.

El deficiente desarrollo de la cultura en la organización ha conducido a la organización a desarrollar la actividad laboral en forma normalizada y reglamentada, ignorando a las personas, como sujetos, como seres humanos que requieren de la complacencia de las necesidades.

El comportamiento es el reflejo de la cultura y el liderazgo, tomando en cuenta la afirmación, el autor llega a la conclusión de que las particularidades que se encuentran en los personales en su totalidad fueron encaminadas y promovidas por la cultura actual y el clima laboral.

Efectivamente un deficiente desarrollo de una cultura en una organización conlleva a una actividad laboral deficiente rodeado de actitudes desagradables y relaciones interpersonales inadecuados.

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO “ELENA DE SANTA MARIA – JULIACA”

AUTOR: Peralta Santa Cruz, Priska Helena

INSTITUCIÓN: Centro Parroquial “Elena de Santa María”

AÑO: 2009



LUGAR: Juliaca

METODOLOGÍA: Descriptivo Exploratorio.

### CONCLUSIONES:

A las conclusiones más importantes que llegó el autor a través de sus estudios realizados, se concluyó que en la indicada institución priman la cultura de coordinación.

Asimismo puntualiza que en la institución se resalta la menor participación voluntaria de los miembros para lograr la obtención de las metas de la organización y el grupo jerárquico, quienes dirigen las proposiciones.

Efectivamente una cultura de coordinación influye positivamente en la organización institucional lo cual coadyuva a lograr objetivos. Asimismo, la carencia de participación en la institución de los agentes educativos influirá de manera negativa en dicha organización, lo cual no conllevará a lograr y alcanzar a las metas trazadas.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

El presente informe de investigación científicamente se fundamenta con el aporte de conocimientos de diferentes autores, por lo tanto:

La cultura se entiende como un cúmulo de conocimientos, creencias, costumbres, tradiciones que tiene y practica una población en un tiempo determinado, asimismo la definición de la cultura organizacional es definida por diversos autores de la siguiente manera.

Por consiguiente, se define como una estructura conformado por reglas y principios compartida por los integrantes de un determinado pueblo mediante costumbres y tradiciones que les caracteriza y define.

Es la forma de inter relación de los miembros de una sociedad determinada en la cual influyen los actos, hechos y las practicas a pesar de que inusualmente el contexto real se introduce en sus entendimientos más internos.

Asimismo la cultura organizacional se refiere al principio, norma, acción y creencia, interiorizada a través de la experiencia, la cual es desarrollada y compartida, por los miembros de un pueblo, a partir de su interrelación con sus pares, son determinantes para regular el accionar colectivo de la sociedad, consiguiendo el establecimiento permanente (Mauricio Zuluaga Ruíz y otros,

2001: 16). Los miembros integrantes de la familia institucional logran una solvencia adecuada e eficiente cultura organizativa a través de la práctica de sus principios en relación con sus pares, lo cual contribuye al desarrollo de una cultura organizacional positiva.

Una cultura organizacional comprende una serie de criterios, actos y aptitudes que se practican y con los que se identifican las personas que pertenecen a una organización y que hacen de esta práctica su comportamiento normal, regular y cotidiano. Representa una forma o una filosofía de vida. Una cultura de trabajo abierto y humanal, motiva la actuación y madurez del comportamiento de los integrantes de una determinada comunidad, si los hombres se responsabilizaron y comprometieron, se sabe que la cultura organizacional los conduce a ello, es una fuerza que orienta a las instituciones hacia el éxito, transformándolas en empresas altamente competitivas” (Alfredo J. Monagas Álvarez de Lugo, sf: 28)

“Stoner (1996) concibe a la cultura organizacional como un conjunto de normas, valores, actitudes constituidas y practicadas por los integrantes de un pueblo. También constituye las actitudes del personal determinando la forma de la interacción de la asociación en su contexto. (Citada por Pirela de Faría y otros, 2010: 11)

La cultura organizacional siendo un conjunto de normas y creencias que caracterizan a los individuos dentro de una determinada organización. Haciendo una breve referencia conceptual, la cultura organizacional posee las siguientes características:

**Las Creencias:** Son asociaciones y representaciones mentales que se encuentran situados en el pensamiento de la persona, teniendo un valor importante en la comunidad mediante la interacción e interpretación de su contexto. Asimismo, es la actitud consciente que tiene el hombre sobre la base de su creencia para actuar de acuerdo a su interpretación e interacción con su entorno circundante.

**Los valores:** Mediante ello el ser humano tiene la manera de interrelacionarse de acuerdo al grado de adquisición y construcción de su personalidad, sus creencias previas inseparablemente de ellas, lo cual es valorado por el individuo la manera de su actuar cotidiano que si es mejor que la otra. Por ello la práctica de valores positivos son fundamentales para el desarrollo de las buenas relaciones personales y la labor docente.

Las normas: tomando en consideración como conjunto de reglas que son sometidas por un grupo de organización, comunidad en su actuar cotidiano la cual regulan las conductas y comportamientos de cada miembro integrante de la sociedad que son compartidas y adoptadas para la buena marcha de la comunidad y sociedad.

Las actitudes y comportamientos: surgen en función de las normas establecidas por la sociedad, entendidas como el final del peldaño de la cultura. Su valoración y aprobación establecen acciones personales en su conjunto. Las actitudes son la manera o forma de comportamiento personal según su estado de ánimo en el contexto en que se encuentra e interactúa. Una disposición es una actitud que determina el comportamiento y la conducta de la persona. (Inés Domínguez Silva y otros, 2009: 2)

Formar una cultura organizacional, mantener y desarrollar es tarea de todos los miembros de una entidad, por lo tanto, es importante tener en cuenta los siguientes elementos que a continuación se detalla:

El entorno. Como contexto es determinante en un inicio para la formación de la cultura de una sociedad, ello constituye un conjunto de modelos, que se desarrollan a lo largo de la existencia del hombre en una comunidad dada como proceso de la interacción entre los miembros, con sus modos de organización, formas, procedimientos y, para formar una correspondencia.

Respecto a la importancia de la cultura organizacional afirma, (Zavaleta Herrera, sf: 19) Su importancia radica en, que es un factor determinante en la manera del funcionamiento de una organización en este caso la de una institución educativa reflejándose en las formas se su accionar, las mismas son aprendidas y modificadas con experiencias nuevas generando el bienestar en la conducción de una institución Educativa.

Efectivamente tomar en cuenta la valoración de la cultura organizacional en las instituciones educativas es factor determinante al tipo de organización al que pertenece a través de su característica.

Por otro lado, Serna (1997) indica que los factores más influyentes en el enriquecimiento de la cultura organizacional son: conjuntamente los factores que

caracterizan la cultura como son los valores, costumbres, tradiciones, reglas, compromisos, etc.

Por ende, la cultura organizacional juega un papel importante al interior de una comunidad institucional. Como primer punto; determina las caracterizaciones entre las organizaciones existentes. En segundo punto; implica un valor de identificación de los integrantes de una determinada organización. En tercer punto; determina el origen de los compromisos y acuerdos significativos para el accionar de la persona humana. En cuarto punto; conlleva a establecer la unión y el fortalecimiento de los miembros de la organización y finalmente la cultura ejerce la orientación de la direccionalidad de la sociedad determinando los mecanismos de control modelando las actitudes y formas de accionar de los miembros de la organización. (Graciela Perozo de Giménez, sf: 5). Trasladando los conceptos de las funciones de la cultura organizacional al plano educativo; efectivamente crea diferencias a las instituciones educativas a través de sus características heterogéneas del tipo de gestión al que pertenece a través de la conducción y liderazgo del director y miembros.

Ansoff tipifica la clasificación de la cultura, acorde con la evolución organizacional (citado por. Domínguez y otros, 4)

Una cultura es estable cuando su organización está determinada con su pasado y es considerado como antecedente y modelo para el accionar en su contexto y en los futuros acontecimientos y hechos que se suscitaran. Asimismo, manteniéndose como conservador, sin aceptar cambios y modificaciones evitando riesgos, su lema es: "No perturbar la calma" o "No zarandear el bote".

Por otro lado, una cultura es reactiva cuando se centra en los hechos y acontecimientos del momento que se orienta tomando como referencia su pasado para el accionar de los cambios y alteraciones aceptando modificaciones ínfimas. Su lema es: "Estar preparado para todo".

Mientras que la cultura de previsión está inmersa en el cambio, acepta los retos y compromisos tomando en cuenta su significancia y valor, las cuales son asociadas y adaptadas por la organización en el tiempo determinante centrándose en el contexto del futuro sus accionares encaminadas.

Asimismo, una cultura es exploratoria cuando los integrantes de dicha cultura se someten a los riesgos que les pueda ocasionar con el fin de obtener un determinado beneficio, buscando los cambios a partir de alteraciones que se pueda dar.

Por consiguiente, una cultura es creativa cuando sus miembros generan modificaciones a partir de situaciones nuevas del contexto que están inmersos generando cambios. "Su principal lema es": "Inventar el futuro" "González y Bellino, la tipifican, en función de la dependencia e importancia que facultan como elementos al poder, a los roles, las tareas y personas.

Sin embargo una cultura de poder está orientada al control de las organizaciones desde el seno principal llámese líderes, jefes a través de su autoría aceptada por el grupo dentro de un poder.

Una cultura de rol se puede identificar como una organización regulada por una serie de normas establecidas por una orden en la gestión de asuntos inherentes a la organización al que corresponde.

Desde luego la cultura por tarea se sostiene en las actividades, trabajos, proyectos que desarrolla una organización encaminada a conseguir concretamente objetivos específicos. También es necesario tener presente la cultura de la persona dentro de la organización o institución. Esta cultura debe ser positiva en la persona para la buena marcha de la organización.

Un valor es una aptitud adquirido a través de los aprendizajes durante el tiempo, ello nos permite accionar con las personas de manera acertada en el contexto en que nos encontramos.

Según Deal y Kennedy, los valores son los pilares de toda cultura representativa, asimismo orientan para el logro de objetivos determinados estableciendo las orientaciones necesarias dentro de una cultura.

Por tanto Robbins, afirma que los valores son los que determinan la razón de existir de cada organización, las normas son orientadores de la formación del comportamiento de las personas en una organización existente..

La característica de un valor a parte de las creencias o convicciones radica en que se traducen en un patrón de comportamiento de la población exigiendo a sus integrantes a ejecutarlas. Los organismos desarrollan actitudes visibles,

basado en las leyes y el sentido común, pero ejercen una serie de virtudes escondidas, las cuales se presentan como una fortaleza impulsadora de una asociación. Estas virtudes se manifiestan mediante las misiones y visiones, las normas, reglamentaciones, orientaciones. Tienen que ser precisos, aceptables y socializados por los individuos de una entidad, organización e institución, logrando un criterio unificado que consolide y potencialice sus expectativas. La asimilación de los valores, constituye que el organismo se identifica con la organización. La importancia del valor radica en constituirse como una característica influyente y motivacional del accionar de la persona humana en la organización, a través de ello el individuo manifiesta sus actitudes, comportamientos y conocimientos construidos dentro de la cultura y la sociedad. (14,15) Los valores están presentes en los acuerdos, documentos que formalizan la constitución de razón de ser y existir de las organizaciones fundadoras, es así que, son considerados y tomados para la orientación y el logro de objetivos con la participación consensuada de todos y sean compartidas y luchadas por todos. (Navarro y otros, 2009: 5; 6)

En la convivencia social y relaciones interpersonales, en la historia del hombre; el ser humano como ser superior del resto de los seres vivos no ha vivido aislado, por consiguiente vivió en grupo formando aldeas pequeñas hasta convertirse en una sociedad organizada a través de la evolución y desarrollo de su inteligencia. Carlos Mondragón afirma, si el hombre tiene una buena concepción de una determinada persona, él también será concebido apropiadamente. De la expresión anterior se infiere que el ser humano es sociable y necesita de sus pares para construir y afirmar su identidad y características, es decir que estando solo sin relacionarse.

Socialmente el ser humano necesita socializarse con otras personas en diferentes contextos y experiencias que puedan enriquecer y contribuir a su desarrollo como persona, por lo tanto sin la interrelación no llegaría a ser como persona completamente desarrollado.

El desarrollo de la socialización en el ser humano es extenso y su interrelación con sus pares se acompleja cada vez más y más, debido a la forma de

interrelacionarse, mediante el empleo de tecnologías, lo cual conduce a una interrelación indirecta en el hombre.

El ser humano a diferencia de los animales, se distingue por interrelacionarse íntimamente e inevitablemente con sus pares haciendo real su humanización. Siendo personas y seres racionales cada uno de nosotros somos muy diferentes que no podemos repetirnos o ser idénticos durante nuestra existencia pero naturaleza. Por lo tanto las interrelaciones entre personas se da en las convivencias del día a día, tomando como referencia. (Manning, Márquez y Leo, 2005).

Uno de las importantísimos facetas de las interrelaciones personales, es la capacidad de comprensión del ser humano en su forma de pensar y sentir manteniendo la conciencia individual de que siempre seremos diferentes a las demás personas.

No obstante, para mantener una interrelación es necesario el desarrollo de la comunicación por consiguiente, la comunicación es un proceso sociocultural permanente mediante el cual el ser humano manifiesta sus emociones, sentimientos, y la percepción del entorno hacia otras personas en un determinado contexto y realidad. Por lo tanto la comunicación se compone de diferentes elementos que hacen posible la comunicación entre individuos a través de sus interrelaciones e interacciones. En el campo de la comunicación existen estudios realizados desde diferentes aspectos disciplinares y planteamientos. Momentáneamente para el presente estudio se ha considerado los tipos de comunicación como son la comunicación verbal y no verbal. (Morales y Cols. 1999).

Por consiguiente según la afirmación de Cruz (1999 ) considerando el concepto anterior se menciona que para que haya una buena comunicación entre dos individuos es necesario considerar las particularidades y características en el acto comunicativo como son: las entonaciones en las voces, el mensaje, los movimientos corporales, las expresiones, la atención o la forma de escuchar, las

intenciones y el contexto que son necesarios para interpretar el mensaje de la comunicación. Citado por (Campos Huichan, sf: 5,6)

Una vez contado con estas referencias, despejaremos sobre las relaciones interpersonales en los docentes de la RED Educativa de Santa Teresa, haciendo especial énfasis en el trato personal y profesional.

“Las buenas Relaciones Humanas mantienen a los hombres y mujeres unidos amicalmente para ello deben ser apoyadas en preceptos y ser aceptado por cada una de los miembros de la organización propiamente dicha, principalmente ejerciendo el respeto mutuo entre las personas.

No siempre los seres humanos están en armonía y esto se debe a que “todos tenemos nuestras propias maneras de interpretar la vida”, los procedimientos laborales, por lo que siempre hay divergencias lógicas entre las personas. Pero de eso tratan las relaciones humanas, de que a pesar de todas las diferencias que tengamos entre los seres humanos, exista una voluntad para lograr un clima de entendimiento y sinceridad para alcanzar el bien común entre las personas.

Por consiguiente convivir, colaborar e interactuar con todas las personas, es una tarea que debe interesarnos si deseamos mejorar el clima familiar, laboral y de amistad que nos rodea. La interacción entre personas se da en todo momento en un contexto determinado para afianzar y consolidar los aspectos personales. (Rodríguez y otros, 2008: 11)

En conclusión: Las relaciones personales que mantenemos entre personas, son las formas de tratar a las personas de acuerdo a lo que ellos nos tratan o que quieren ser tratados.

(Rodríguez y otros, 2008: 14) consideran tres factores que intervienen en las relaciones humanas:

Asimismo, la cultura se define extensivamente sobre los conocimientos adquiridos a través de la vida como las privaciones, las limitaciones que fueron enfrentadas y las reglas de comportamiento que se les peticionan a través de la exigencia. Cada cultura tiene aptitudes, facultades y maneras de accionar que les distingue a la organización en su conjunto.



De igual manera, los modos de vivir son influyentes para la formación de la diferencia individual de la persona humana ya que brinda oportunidades ya existentes y desarrolladas para la solución de problemas que se puedan dar en un contexto determinado convirtiéndose como un modelo de vida en un determinando tiempo y lugar.

Por consiguiente es necesario considerar al grupo familiar como influyente en el contexto entre los inicios del existir del niño, para determinar sus características como persona para posteriormente se socialice con sus pares.

Por otro lado se considera también a la subordinación de otras personas y las ocupaciones. En relación a los exteriores de la morada, los hombres y mujeres ingresan a una organización ya sea social, política, en la cual las personas determinan su posición en forma de dominador o subordinado, en la luminosidad u oscuridad en función a la cualidad que se posee y también dependerá de lo que requiere la organización de éste para producir el estado anímico y el logro para el cumplimiento a gusto.

Cada persona siempre posee subordinación frente a las personas o conjunto de personas para existir, la dependencia más fuerte se encuentra en la labor que desarrolla el ser humano para obtener el beneficio ya sea económicamente y moralmente en el entorno laboral; desarrollándose como ser humano o profesionalmente.

Asimismo es importante buscar formas de fijar una relación personal basada en la aceptación, la valoración, y el entendimiento entre personas identificando nuestras cualidades y el respeto mutuo basados en la seguridad, aceptación y el procurar del bien ajeno.

Por consiguiente éstas se determinan en las cualidades personales más altas siendo como el principio de un comportamiento social en el individuo. Asimismo los indicios de la cooperación personal se encuentran en la relación familiar en un sentido apropiado el de parentesco. Cada miembro de la comunidad se caracteriza por la diferencia cultural, lo cual otorga el valor a las metas de la agrupación o grupo organizacional en distinción al logro personalizado.

En los contextos objetivos las cooperaciones entre sus miembros entran en acción en beneficio del grupo, al mismo tiempo existen personas que no establecen las cooperaciones para no beneficiar a la organización por sus ideas e intereses concebidos.

Una conducta pro social se define como una predisposición y actitud voluntaria encaminada para establecer el beneficio del bienestar de las personas. Estas conductas se desarrollan a través diferentes motivos como el interés personal o forma de agradecimiento social frente a una persona u organización encaminadas a la obtención de beneficios. En cambio una conducta altruista se define como no motivador para la obtención de recompensas limitando el beneficio del grupo social por diferentes motivos e interés del individuo. (Guillermo García Olvera, 2001:33)

Una conducta se identifica como una personalidad compuesta por rasgos característicos de caracteres, comportamientos, temperamentos a través de la influencia de la situación emocional y mental de la persona humana. Una buena personalidad es un ejemplo a seguir lo cual permite interrelacionarse de manera acertada con las personas. La personalidad es parte íntegro del ser humano lo cual identifica como ser humano en diferentes etapas de su vida y el contexto en que encuentra al interrelacionarse.

Asimismo la personalidad está asociada a lo que un individuo desea ser durante su existencia, por ejemplo ser militar, sacerdote, entre otros; éstos influirán en la consolidación de la personalidad y actuaran de acuerdo a sus valores cultivados en medio de la interacción:

Una conducta agresiva de un individuo se puede generar por diferentes causas, como el estado de ánimo, el fracaso, la discusión, la intolerancia. Éste comportamiento también es adquirido a través del entorno familiar y el entorno social. Por consiguiente, una reacción puede ser dominante, dócil, sensible, abierta, indiferente de acuerdo a la situación dada en un contexto determinado.

Asimismo se puede imaginar que estas respuestas son las características de la personalidad; en este sentido, no se trata de algo que un individuo posee, sino una manera que tiene de comportarse.

La habilidad intelectual, física, formas de expresarse, el interés y el valor forman parte de la personalidad; frente a la expresión manifestada por el individuo por alguna de las características expuestas, las personas reaccionaran de acuerdo al tipo de expresión, gesto, estado de ánimo que es tratado. Un comportamiento de la personalidad varía de acuerdo a la situación a la que enfrenta el individuo. No obstante las personalidades más evidenciales pueden se observan en individuos con carácter agresivo o sumiso, haciendo que la persona humana es único propio, poseedor y accionar de su conducta. (García Olvera, 2001: 40)

Al respecto se considera a las siguientes causas que influyen en la en la identidad personal:

Primeramente la predisposición biológica, en la que hay algunos indicios, no concluyentes por el momento, de que ciertos niños son más vulnerables que otros a la incomodidad del medio, lo cual influye a las angustias y a las tensiones. Las contrastaciones entre personas pacientes con personas activas, recomienda la presencia de rasgos connaturales que intervienen sobre la formación innata de las diferencias características de la persona.

No obstante la caracterización genética en el individuo asume un factor influyente en la diferenciación de la personalidad, desempeñando un rol importante en el desarrollo de las diferencias individuales y la caracterización física. Por otra parte la personalidad se distingue por diferentes motivos en las personas humana ya sean hermanos, familiares, o gemelos o siameses aunque sean unidos siempre tendrán personalidades diferentes lo que les caracteriza a cada uno de ellos por lo tanto nunca el ser humano será igual por ser único y diferente.

En consecuencia, la parte fisiológica de la persona humana genera y excreta químicamente los flujos que intervienen en la conducta ocasionando el cambio de la conducta, la personalidad, el estado de ánimo, etc. Asimismo pueden afectar de manera directa o indirecta el deseo fisiológico, las diferentes necesidades por satisfacer. No solamente lo mencionado anteriormente influye en la personalidad, sino también tenemos que tener presente el contexto y el medio en el cual estamos inmersos a través del cual asimilamos experiencias.

Por consiguiente la influencia del medio ambiente, de manera intuitiva, es influyente en el desarrollo de la identidad personal, lo cual se manifiesta a través de la característica hereditaria de la persona humana y los rasgos físicos, estas variantes están relacionados entre sí y tienen influencia decisiva en la personalidad.

Estableciendo una cronología muy general, tenemos hasta arriba las influencias genéticas, es decir, las particularidades y la planificación del desenvolvimiento de cada persona humana que proviene de sus progenitores. Sin embargo, aún desde la concepción, el nuevo ser se encuentra en un medio ambiente, el materno, y este último, en contacto con el medio exterior.

De tal manera el individuo heredó de sus progenitores la sabiduría, ciertas cualidades y defectos físicos, en fin, una constitución orgánica y psicológica dada. Asimismo se presume que el esquema mental y la estructura fisiológica son adquiridos a través de la herencia.

Por consiguiente la alimentación, el clima, la geografía, el contexto familiar y las organizaciones intervienen en el aspecto psicológico y físico de la persona humana.

De tal manera la capacidad del conocimiento del individuo se asocia a los rasgos hereditarios y el ambiente sociocultural condicionando el desarrollo de la personalidad del individuo, el rasgo físico es de suma importancia en el desarrollo de la conducta ya que determina la aceptación o el rechazo de otros individuos, causando una reacción positiva o negativa frente al individuo que le observa o realiza la interacción. A su vez, el individuo con defectos o anomalías físicas, realizará su accionar de manera distinta que un individuo que no posee estas condiciones ni capacidades.

El comportamiento de la persona generalmente está supeditado a la intervención del conocimiento, la particularidad y el temperamento y el carácter). Estos tres, así como ciertas necesidades fisiológicas, tienen un componente genético - fisiológico muy importante, aunque modificado por el ambiente. Los intereses, los valores, los comportamientos y las exigencias mentales consideran al contexto ambiental como factor condicionante de la conducta humana en consecuencia

con el entorno social. Asimismo es importante que la persona humana tenga presente referencias en la orientación de su comportamiento y adecue su característica personal. En consecuencia, las personas suelen reconocerse con distintos individuos y organizaciones, ya sean padres, maestros, su escuela, su universidad, algún artista o cantante famoso, etc. El niño y el adolescente tienden a copiar, a proyectar interiormente, a internalizar ideas, valores, actitudes y modos de ser de otros. En este proceso de socialización, el individuo consciente o inconscientemente, tiende a determinar los ejemplos de conducta que manifiestan los individuos.

En la formación de la personalidad también influyen los medios de comunicación así como la internet, las redes sociales, los programas televisivos, éstos condicionan el actuar de la persona en su medio natural o contexto social.

La herencia también es un factor importante, más no determinante en el desarrollo de la personalidad, algunos trabajos ejecutados sobre la conducta evidencian que, los padres legan algunos rasgos físicos o aptitudes a sus descendientes, lo cual permite desenvolverse e interrelacionarse con sus pares.

Por consiguiente de lo anterior, se puede resumir que: la inteligencia es una capacidad de entender o comprender diferentes aspectos dados en el contexto o situación de aprendizaje en las instituciones. (García Olvera, 2001: 41-43)

En la formación de la personalidad es necesario considerar al líder como un modelo influyente. Por lo tanto, según Lussier y Achua (2002) influenciar es un procedimiento a través del cual el líder manifiesta sus conocimientos, pensamientos e ideas a las personas y organizaciones sociales, las cuales son aceptados y despertando el interés para el accionar por una causa común. Asimismo el acto de influenciar, es considerado como la médula central del líder, teniendo en cuenta la interrelación que se establece entre los líderes y los simpatizantes, donde el líder obtiene la aceptación por los seguidores. (Citado por Pirela de Faría y otros, 2010:5)

Por lo tanto, el liderazgo se puede concebir a la relación e interrelación entre el líder y sus seguidores, influyendo el primero en el segundo para llegar a concretar objetivos determinados para la armonía y satisfacción entre las partes.

Según (Mahnaz Afkhami y otros, 2005: 33) en desarrollo del liderazgo es importante la presencia del sistema comunicativo, para lo cual necesariamente debe de haber la presencia de un par de personas que se interrelacionan entre sí, sin estar aislados. Por consiguiente, el liderazgo es considerado como una manera de comunicarse entre las personas en un contexto determinado.

Una comunicación vertical se puede dar en un grupo de personas, en la cual el líder o jefe determina y encomienda las actividades para las personas para que ejecuten y simplemente las ejecutan reportando la ejecución de estas de manera superficial, esta actividad se puede observar como una forma de eficiencia del desarrollo de las actividades, lo cual es rechazado por las personas, porque no es una comunicación horizontal, solo el trabajador está limitado a realizar lo que se le asigna.

Por lo tanto, una comunicación horizontal debe desarrollarse en las organizaciones sociales, políticas, religiosas, etc. como un sistema de aprendizaje y desarrollo, ello permite las relaciones interpersonales adecuadas, el ejercicio de las actividades de manera eficiente.

(Luis E. Meléndez Ferrer 2004: 3; 4; 6) Afirma sobre la formación de la actitud organizacional, la cual está fundamentada en el principio del aprendizaje. De allí que el individuo establece mecanismos complejos, diversos y alternativos de aprendizaje en su entorno socio- familiar, socio-profesional y socio-laboral... El principio del aprendizaje personal, social e institucional que sustenta la formación de la actitud organizacional del profesor implica un proceso complejo donde interactúan, dinámica e interdependientemente subprocesos de aprendizaje interno-externo e individual-grupal. Estos subprocesos permiten visualizar que el profesor tenga varias rutas experienciales para aprender significativamente, las cuales forman nuevas actitudes en la compleja cultura organizacional de la universidad. Por ello, se enuncian diversos subprocesos fundamentados en el principio del aprendizaje personal, social e institucional, explicando sus características esenciales, tendientes a favorecer la formación

de la actitud organizacional del profesor ante la estructura organizacional y funcional de la universidad relacionada interinstitucionalmente con la empresa.

Por consiguiente, la formación de la actitud en el individuo puede determinarse por diferentes estímulos (internos-externos) presentes en su realidad personal, social e institucional. Los estímulos inciden constante y directamente en la conducta más que toda externa de la persona, para producir una conducta deseada.

Asimismo, la formación de la actitud organizacional del profesor está determinada por la influencia directa y el significado del refuerzo sobre la actitud organizacional esperada por la universidad. Los refuerzos organizacionales positivos son el apoyo, recompensa, reconocimiento, financiamiento, seguridad y respaldo tanto institucional, académico como organizacional, que ofrezca la estructura organizacional y funcional universitaria al profesor: la cual considere la formación profesional alternativa generada en la relación cooperativa y coexistencial entre la universidad-empresa.

No obstante el individuo tiende a utilizar la discriminación para describir el control selectivo. Dando una respuesta confiable. De allí que la discriminación es un proceso en el que un individuo responde a diferentes estímulos, dependiendo de las variables de los estímulos y motivaciones, dentro de las cuales es posible mencionar el estado motivacional y su historia previa de aprendizaje significativo. En efecto, el estímulo se asocia con el significado positivo del entorno que recibe el individuo, por medio de la discriminación.

Por lo tanto la generación de conductas se da mediante la observación, diferenciación y selección de estímulos a los que se somete la persona. Estas acciones son innatas, naturales y espontáneas, implicando la existencia de procesos mentales y experienciales. El individuo diferencia basado en el significado interno - externo de un estímulo, ejerciendo una capacidad para analizar y comparar las características esenciales de los estímulos. En la discriminación interviene el significado de los objetos, experiencias o situaciones vividas por la persona: es decir; el rastro función y causa-efecto de cada momento experimentado. Esto permite establecer significados que fundamentan la posibilidad de discriminar un objeto o experiencia de otra;

también conducirá a la actitud a favor o en contra ante el encuentro de futuras experiencias, objetos o situaciones.

De tal manera, en una interrelación cotidiana con nuestros pares, solemos considerar y determinar las características personales y actitudinales para así entender y establecer la relación interpersonal. Es así que, el ser humano da a conocer a través de sus expresiones como gestos, mímicas, expresión corporal, el sonido de la voz exteriorizando de manera individual en el contexto en que se encuentre.

La modalidad como forma de expresión se agrupa en dos clases en función a las actitudes adoptadas por el individuo ante sus pares y la realidad contextual, éstas son:

La actitud objetiva es una forma de adaptarse a las diferentes situaciones dadas en un determinado contexto a través de las disposiciones dadas y el control de sus emociones en la solución de un problema o conflicto.

Por otra parte cuando un individuo posee una actitud egocéntrica desarrolla sus acciones con el fin de autosatisfacer sus necesidades centradas en sí misma esperando el elogio, la estimación o aprecio sin interesarse de los demás. Se puede afirmar que sus ideas siempre están inmersos a él. (Rodríguez y otros, 2008: 23)

(García Olvera, 2001: 72) afirma sobre la comunicación como un procedimiento, manera, forma principal para interrelación de los individuos en el contexto en que se encuentran y a la situación comunicativa al que se enfrentan, por lo tanto sin comunicación no puede existir la interrelación entre las personas.

Mientras que Stair (1980) considera a la comunicación a la manifestación verbal y no verbal entre los individuos dentro de una organización en un contexto determinado, interrelacionándose de manera apropiada y espontánea mediante el uso de los códigos, símbolos y patrones utilizados para brindar y decepcionar mensajes y significados.(Citada por, Naranjo Pereira 2008: 13)

Por consiguiente, los seres humanos se pueden comunicarse funcionalmente o disfuncionalmente. Una comunicación funcional es cuando la persona expresa de manera apropiada, con firmeza y espontaneidad sus pensamientos, ideas,



sentimientos. Asimismo se dispone a realizar aclaraciones concibiendo a su interlocutor como ser único e importante y tomar las ideas opuestas como oportunidades de nuevos aprendizajes en otras palabras sabe el aprender a escuchar.

Mientras que una comunicación es disfuncional cuando dos o más individuos se comunican de manera inapropiada, mostrando actitudes contrarias unos a otros y los mensajes son malinterpretados por ciertas alteraciones de las personalidades.

Por consiguiente, entre las deficiencias que pudieran tener las personas para establecer la comunicación está vinculado a las percepciones de sus imágenes y autoestimas respectivamente que mantienen de sí mismos. La comunicación funcional está relacionado con la autoestima alta, lo cual genera las buenas interrelaciones personales entre los individuos, mientras que la baja autoestima en la persona determina la comunicación no funcional, lo cual es perjudicial para mantener las buenas relaciones personales

No obstante, el diálogo ejerce un papel muy importante dentro del ejercicio de la comunicación, por ello debemos mantenernos en el marco del respeto entre los individuos y saber escuchar, por lo contrario, si una persona no sabe escuchar, entonces no podrá realizar o entablar el dialogo de manera horizontal. El saber escuchar es prestar atención a su interlocutor que comunica sobre algún asunto de interés o interés, necesidad u otros de su comunicador. Asimismo el saber escuchar es comprender la información o el mensaje que emite el emisor, para luego intercambiar palabras de forma apropiada en un contexto determinado

El individuo no solamente se comunica a través del empleo de palabras y diálogos, sino a través de su forma de actuar o accionar en relación a su estado mental como la alteración, el humor, la tristeza, la alegría, etc., estas ideas expresadas a través del comportamiento sean influidas en otras personas. Por lo tanto, los individuos se requieren unos a otros para establecer las interrelaciones a través del diálogo, para ello es de suma interés que el ser humano posea conductas adecuadas dentro de la comunicación aceptando a las personas con todo su características, sentimientos, necesidades y propósitos etc. Durante el acto comunicativo. (García Olvera, 2001: 82)

La cultura organizacional siendo un conjunto de procedimientos adoptados y socializados dentro de una organización para alcanzar logros y objetivos comunes. Asimismo, se caracteriza por el empleo de normas, reglamentos en el actuar de la organización distinguiéndose de otras organizaciones.

Por otra parte según Mauricio Zuluaga Ruíz y otros, la cultura organizacional se refiere al conjunto de normas, reglas, principios y posiciones que son adoptadas y socializadas por las personas que integran la organización o entidad mediante su interacción e interrelación uniformizando su accionar en la realidad circundante.

Asimismo Camilo Aros afirma que las personas que dirigen las organizaciones deben ser capaces de considerar todos los factores que fomenten la incorporación de nuevos aprendizajes y el logro de sus objetivos institucionales.

Los docentes que ocupan cargos jerárquicos en las Instituciones Educativas deben ser capaces de considerar todos los factores que fomenten una buena relación interpersonal a través de la comunicación horizontal asimismo, es necesario considerar las buenas relaciones humanas y comunicación que se producen al interior de las escuelas para el fomento, desarrollo y fortalecimiento de los valores culturales y de la capacidad sinérgica de un sistema organizacional que dependen en gran medida de una buena gestión del clima y convivencia de las instituciones.

Cuando hay una comunicación y buenas relaciones humanas y fortalecimiento de los valores habrá un buen clima lo cual favorecerá a la cultura organizacional dentro de una Institución, en ciertas situaciones el ser humano manifiesta sus mensajes y su accionar en función de su formación y valores adquiridos y/o construidas.

Álvarez Valverde, Shirley (2001) en los estudios realizados sobre la cultura afirma que cuando una cultura se ha desarrollado de manera deficientemente en una organización ya sea social o política ha orientado su encaminar y accionar de manera reglamentada, apartando a las personas sin tomar en cuenta, ni en satisfacer sus intereses y necesidades.

Por consiguiente, existen diversas instituciones que tienen una cultura organizativa propia que las diferencia y caracteriza, donde los servidores ya sea

de empresas, públicas, privadas instituciones de carácter internacional y nacional aplican una serie de normas y reglamentos internos establecidas que conllevan a desarrollar la calidad productiva.

No obstante, Peralta Santa Cruz, Priska Elena puntualiza que, si una organización manifiesta deficiencia en su accionar de los integrantes para lograr las metas propuestas, lo cual evidencia una formación débil de la cultura. Asimismo la participación ajena influye negativamente en la formación y desarrollo de las buenas relaciones interpersonales creando barreras comunicativas.

El sector educativo en el ámbito internacional como Cuba, Chile viene desarrollando y brindando la calidad educativa, gracias a los cambios en función de las normativas y la concientización de cuán importante es la cultura organizativa positiva de sus agentes participativos que conlleva al logro del éxito. La cultura organizativa a nivel nacional de las instituciones educativas viene atravesando por diversas situaciones que van afectando en la actitud del docente que no conlleva a un buen desempeño docente que ocasiona reacciones y disconformidad frente a la población estudiantil y porque no decir frente a los padres de familia que la vemos y escuchamos en diversos medios de comunicación las actitudes negativas vertidas por los docentes y jerárquicos.

Andrés Libreros Morales. Universidad Nacional de Colombia Valle del Cauca afirma que, la cultura organizacional se manifiesta de manera silenciosa para controlar el accionar de los individuos en una organización, en ocasiones los individuos muestran sus conductas y accionan en función a los valores adquiridos e interiorizados.

Asimismo, en el ámbito de estudio de la investigación, la actitud del docente frente a la cultura organizativa en cada Institución Educativa viene afectando en los aspectos administrativo, técnico pedagógico, relaciones interpersonales y la comunicación de manera inadecuada por diversos motivos: como docentes nombrados con la ley 24029 y la nueva ley de carrera Pública Magisterial 29062; y docentes contratados, que generalmente cada docente forma su grupo de amistad llámese así contratados entre contratados y nombrados entre nombrados, siendo ajenos a los acuerdos y decisiones adoptadas dentro de la Institución Educativa excluyéndose sin tomar en cuenta que cada miembro es y forma la

gran familia institucional, pero también existe, que algunos docentes contratados que se someten a docentes nombrados especialmente al docente que ocupa el cargo jerárquico para que sea aceptado y bien recibido ya sea por él y dentro del grupo.

Hoy en día, la educación tradicional ha sido superado con el constructivismo donde maestros y estudiantes interactúan durante el proceso de enseñanza aprendizaje en relación a su cultura organizativa, pero existen aún docentes que ocupan cargos jerárquicos que tienen una idiosincrasia que el que está en el cargo manda y tiene la decisión final sin tomar en cuenta las opiniones de los demás miembros que conforman la plana docente, asimismo a falta de su capacidad de liderazgo y cultura organizativa en un ambiente inadecuado de desarrollo laboral, la cual genera un ambiente desfavorable que conllevan a disgustos rechazos, los perjudicados y afectados son los mismos miembros y la imagen institucional que todo ello no conlleva a desarrollar y brindar las buenas relaciones interpersonales y la calidad educativa.

Hoy en día, la actitud docente viene influyendo en el desarrollo de la cultura organizacional de las instituciones educativas. La educación actual exige la calidad educativa en forma integral, para lo cual exige docentes idóneos, sólidos e éticos en su formación personal y profesional, para enfrentar a los nuevos retos y desafíos de la vida; en la que experimentamos profundos; por lo expuesto es trascendental tener una cultura organizacional positiva

Esta investigación fue novedoso, en la medida que demandó un lineamiento estratégico para activar la actitud positiva de los docentes para el desarrollo de una cultura organizacional positiva, mediante el estudio de la actitud docente frente a la cultura organizacional que consistió en adecuar y adaptar los conocimientos científicos a un nivel de entendimiento y aplicabilidad en las instituciones educativas.

Ha sido de suma importancia para los docentes investigados, debido a que posibilitó el cambio de la actitud para la formación positiva de la cultura organizacional. Como también permitió las buenas relaciones humanas, a través de la comunicación horizontal, las mismas que será necesario e imprescindible

en su vida cotidiana y permitirá adaptarse con facilidad frente a los cambios actuales.

Por otra parte, fue pertinente, ya que es necesario fortalecer la imagen institucional a través de las buenas prácticas de relaciones interpersonales para contribuir en el desarrollo positivo de la cultura organizacional.

Como También, ha sido viable puesto que se tiene acceso a la información primaria en el mismo escenario de la investigación y se tuvo bibliografía adecuada. Así mismo, fue posible y factible el presente trabajo de investigación, a más de ser una demanda en la formación ético profesional y personal del docente, ya que permitió el beneficio directo en la población de estudio en los docentes de la Red Educativa de Santa Teresa – La Convención – Cusco, y consiguientemente la satisfacción de los docentes, y como proyección a mediano plazo, constituirá una guía metodológica para maestros educadores y generalizar en todas las instituciones educativas en los diferentes niveles.

#### **1.4 Formulación del problema**

Asimismo, los resultados, conclusiones y recomendaciones de la investigación han de servir como antecedente para la apertura de otros estudios relacionados y contribuir en la mejora de la calidad educativa en general.

El problema general y específico de la investigación desarrollada se formula de la siguiente manera.

¿Cuál es el nivel de relación entre la actitud docente y la cultura organizacional en instituciones educativas de la RED educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco?

¿Cuál es la actitud docente frente a la cultura organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco?

¿Cuál es el nivel de comunicación entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa De Santa Teresa de La Convención – Cusco?

¿Cuál es el nivel de relación interpersonal entre los docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco?

¿Cuál es el nivel de conflicto y cooperación entre los docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco?

¿Cuál es el nivel de identidad entre los docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco?

### **1.5 Justificación de estudio.**

La investigación desarrollada se justifica legalmente en: La Constitución Política del Perú: Artículo 14°. “La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la conciencia, la ética, las artes, la educación física, preparar para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad”

Todos los actores educativos deberían estar involucrados en la producción de conocimientos a través de las investigaciones para así contribuir al desarrollo de la educación peruana, para ello nuestras autoridades deberían apoyar a través de la gestión de cultura y deporte e incentivar a los docentes innovadores.

Nueva Ley General de Educación N° 28044:

Artículo 59°, en las áreas de desempeño del profesor señala el desarrollo de la investigación.

Siendo el docente un profesional de carrera puede desarrollar investigaciones relacionados a la práctica docente y aprendizaje enseñanza para solucionar

problemas que se presentan durante sus actividades laborales, asimismo aportar al desarrollo de la educación.

Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944 Artículo 06°, avala la formación y desarrollo del docente como innovador e investigador, en el Artículo 37°, establece cargos del área de innovación e investigación, asignando una bonificación por especialista de acuerdo al Artículo 58°.

Los incentivos otorgados y asignados a los docentes innovadores e investigadores, motivan a los docentes a seguir realizando las innovaciones e investigaciones con el fin de aportar con el desarrollo de la educación.

Ley Universitaria, Ley 23733: Artículo 67° en la cual menciona sobre la cooperación de las universidades con el Estado para la realización de estudios e investigación en la solución de problemas, razón que justificó nuestro estudio, pues de acuerdo a las proyecciones de nuestra Universidad encontramos que: “la Universidad César Vallejo se ha trazado como objetivo promover la investigación educativa en el país, para contribuir al enriquecimiento y mejoramiento de la calidad educativa impulsando las capacidades de los alumnos de maestría a partir del conocimiento de la realidad”, siendo nuestro esfuerzo una respuesta al sentir de nuestra Alma Mater.

El Director como responsable directo de la Institución Educativa, garantizará la consecución de los logros institucionales en función a su cultura organizativa y la actitud docente conllevando a la práctica de buenas relaciones personales y un buen desempeño e imagen profesional de los docentes; y buena imagen institucional garantizando la calidad de servicio educativo.

Científicamente, la investigación propuesta busca, mediante la aplicación de conceptos básicos referentes a la cultura organizacional encontrar explicaciones sobre la actitud docente frente a la cultura organizativa de cada Institución Educativa, que debilita el proceso de desarrollo de la cultura organizativa en nuestras instituciones educativas conformadas por la RED educativa de Santa

Teresa. Por otro lado, los resultados obtenidos servirán como marco referencial para el enriquecimiento de la región, la provincia y la Institución Educativa mediante el PER, PEL y PEI. A la vez incluir en el Plan Anual de Trabajo una serie de capacitaciones a fin de superar los aspectos álgidos en cuanto a la actitud docente frente a la cultura organizativa, toda vez que la cultura organizacional se trasluce en diversas dimensiones logrando una buena relación interpersonal que conlleva al logro de objetivos, metas institucionales y la calidad educativa.

Asimismo tomando en cuenta la propuesta del MED y DREC la Institución Educativa deberá contar con el personal directivo capaz de liderar y conducir al personal docente y administrativo para el logro de objetivos y la consolidación de la cultura organizacional a través de las dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, en donde entre otras tareas se consignan: el uso adecuado de tiempo y espacio, buen manejo de los canales de información, aplicación adecuada de los manuales y procedimientos, el ejercicio de las buenas relaciones interpersonales y la actuación coherente con RIN y sus funciones; por otra parte están obligados a realizar una buena relación interpersonal en relación a la cultura organizativa donde todos los agentes sean partícipes democráticamente bajo el liderazgo de la quien dirija, la cual administrará con propiedad todos los recursos institucionales y establecer buenos vínculos comunicativos con las instancias intermedias como ente superior; lo cual conllevará al fortalecimiento de la actitud docente frente a la cultura organizativa y lograr mayores y mejores resultados en relación al trabajo pedagógico, administrativo y relación la interpersonal garantizando la imagen personal e institucional.

Pedagógicamente la presente investigación se justifica en el desarrollo de carácter educativo, puesto que desarrollan las condiciones apropiadas para mejorar y elevar el nivel de calidad del trabajo pedagógico que desarrolla el docente con los estudiantes en una interacción entre los mismos. Del mismo modo, anteriormente se afirmó que los resultados podrán servir de insumos para la construcción y reestructuración de los instrumentos de gestión enfocándose en



el PEI y la propuesta curricular de cada Institución Educativa de la RED. Asimismo, se justifica que la presente será como un medio de sensibilización entre todos los agentes y/o comunidad educativa. Del mismo modo, la investigación permitirá a la Institución Educativa tener una direccionalidad con una sólida relación interpersonal con una actitud docente positivo frente a su cultura organizativa logrando la calidad educativa en cuanto a la prestación de servicios de enseñanza y aprendizaje.

### **1.6 Hipótesis**

Asimismo, se plantearon la hipótesis general, nula y específica que a continuación se mencionan:

Existe un nivel de relación directa entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco

No existe un nivel de relación directa entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco

La actitud docente frente a la cultura organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco, se encuentra en un nivel inadecuado.

El nivel de comunicación entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas De La RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco se encuentra en un nivel inadecuado.

El nivel de relación interpersonal entre docentes frente a la cultura organizacional en instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco es inadecuado.

El nivel de conflicto y cooperación entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco es inadecuado

El nivel de identidad entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco es inadecuado.

### **1.7 Objetivos**

Mientras que el objetivo general y específico en la investigación desarrollada es: Determinar el nivel de relación entre la actitud docente y la cultura organizacional en instituciones educativas de la RED educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco.

Determinar el nivel de la actitud docente frente a la cultura organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco

Determinar el nivel de comunicación entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa De Santa Teresa de La Convención – Cusco

Determinar el nivel de relación interpersonal entre los docentes frente a cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa De Santa Teresa, La Convención – Cusco.

Determinar el nivel de conflicto y cooperación entre los docentes frente a cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa De Santa Teresa, La Convención – Cusco.

Determinar el nivel de identidad entre los docentes frente a cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa De Santa Teresa, La Convención – Cusco

## II. MÉTODO

La presente investigación se caracteriza por ser cualitativa porque se describió las características y actitudes de los docentes tomando en cuenta las dimensiones de las variables 1 y 2, a través de recolección, análisis e interpretación de datos para responder a la problemática planteada de la investigación y probar las hipótesis establecidas; para establecer con exactitud y objetividad patrones de comportamiento en una población.

El procedimiento de aplicación es la siguiente:

Diseño de instrumento de recojo de información.

Aplicación del instrumento de recojo de información.

Vaciado de datos en SPSS 18

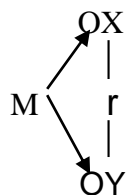
Análisis e interpretación estadístico.

Elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

### 2.1. Diseño de investigación.

Para desarrollar ésta investigación se ha aplicado el diseño descriptivo Correlacional para encontrar el grado de relación existente entre las variables de estudio en una misma muestra en sujetos, describiendo y analizando previamente.

Asimismo, la tipología que corresponde a este diseño de investigación, es Correlacional, puesto que está orientada a obtener el comportamiento de un fenómeno o variable con respecto a las variables relacionadas.



M : Muestra

O<sub>x</sub> : Actitud docente

O<sub>y</sub> : Cultura Organizacional.

r : Relación entre variables de estudio.

Describiendo:

- M: Es la muestra donde se realizó el estudio, es decir 60 profesores la conformaron la RED escolar de Santa Teresa.
- Los subíndices “x, y,” en cada “O” indican las observaciones obtenidas en la variable: V1 actitud docente (x). V2 Cultura Organizacional (y)
- El coeficiente “r” menciona a la posible relación existente entre las variables en estudio y sus dimensiones.

## 2.2. Variables, operacionalización.

Variable1: Actitud del docente

Variable 2: Cultura Organizacional

Las variables actitud docente y cultura organizacional nos sirvieron para establecer la relación que existe entre ellas a través de las dimensiones e instrumentos aplicados.

Definimos operacionalmente a la actitud docente y cultura Organizacional en el siguiente cuadro que a continuación se muestra:

**CUADRO N° 01**

**CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable 1: Actitud docente</b>	<p>La actitud docente fue medido a través de las dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actitud.</li> <li>2. Comunicación</li> <li>3. Relaciones interpersonales</li> <li>4. Conflicto y cooperación</li> <li>5. Identidad</li> </ol> <p>Para lo cual primeramente se elaboró un matriz de elaboración de instrumentos, seguidamente se elaboró el instrumento de recojo de</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1.1 Reacciona positivamente ante un conflicto institucional.</li> <li>1.1.2 Reacción negativamente ante un conflicto institucional.</li> <li>1.1.3 Inclinación al trabajo en la Institución Educativa.</li> <li>1.2.1 Se comunican horizontalmente</li> <li>1.2.2 Participan en grupos de trabajo</li> <li>1.3.1 Se comunican utilizando diferentes medios dentro de la</li> </ol>

	<p>información que consistió en un cuestionario, asimismo se sometió a una prueba piloto y validación por juicio de expertos y finalmente se aplicó los cuestionarios en la muestra seleccionada que fueron 40 docentes de la Red Educativa de Santa Teresa.</p>	<p>I.E.</p> <p>1.3.2 Participan en grupos de trabajo</p> <p>1.4.1 Son conflictivos 1.4.2 Se colaboran entre si 1.4.3 Se comunican horizontalmente 1.4.4 Interactúan entre ellos</p> <p>1.5.1 Se identifica con su con su I.E 1.5.2 Se considera un elemento importante dentro de la I.E</p>
<p><b>Variable 2: Cultura Organizacional</b></p>	<p>La Cultura Organizacional fue medido a través las dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autonomía individual</li> <li>2. Motivación</li> <li>3. Toma de decisiones</li> <li>4. liderazgo</li> <li>5. cultura</li> </ol> <p>Para lo cual primeramente se elaboró un matriz de elaboración de instrumentos, seguidamente se elaboró el instrumento de recojo de información que consistió en un cuestionario, asimismo se sometió a una prueba piloto y validación por juicio de expertos y finalmente se aplicó los cuestionarios en la muestra seleccionada que fueron 40 docentes de la Red Educativa de Santa Teresa.</p>	<p>2.1.1 Realiza el trabajo individualmente 2.1.2 Docentes autónomos en sus actividades dentro de la I.E 2.2.1 Se encuentran motivados 2.2.2 Se auto motivan</p> <p>2.3.1 Director parcial al asumir su función. 2.3.2 Toman decisiones oportunamente.</p> <p>2.4.1 Son líderes. 2.4.2 Son influenciados y/o condicionados 2.5.1 Comparten sus creencias. 2.5.2 Cooperan entre sí.</p>

### 2.3. Población y muestra.

La población considerada para la presente investigación fue de 60 profesores del ámbito de estudio, de la cual se seleccionó a 40 profesores de las tres cuencas del distrito de Santa Teresa para la muestra, distribuidos de la siguiente manera en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 02**  
**POBLACIÓN DE DOCENTES**

Detalle	Nivel						Total
	Inicial		Primaria		Secundaria		
Docentes	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	60
		0	03	12	15	13	
Total	0	03	12	15	13	17	60

**Fuente:** Elaboración propia.

Para definir el tamaño muestral se utilizó la técnica del Muestreo no Probabilístico de carácter Intencionado, por las mismas características de la variable en estudio y siendo la población: 60 docentes de la RED Educativa de Santa Teresa, de las cuales se obtuvo 40 docentes de acuerdo al criterio y conveniencia del investigador; distribuidos de la siguiente manera en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 03**  
**TAMAÑO DE LA MUESTRA**

Detalle	Nivel						Total
	Inicial		Primaria		Secundaria		
Docentes	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	40
		0	03	7	8	10	
Total	0	03	7	8	10	12	40

**Fuente:** Elaboración propia.

Criterios de inclusión:

- Docentes de la cuenca de Vilcanota de las instituciones educativas de los niveles de EBR. por ser más próximos y cercanos.

Criterios de exclusión:

- Docentes de las cuencas de Chaupimayo y Sacsara por ser muy distantes y alejadas.

- Estratificación de la muestra.

<b>Docentes</b>	<b>f(i)</b>	<b>%</b>
Mujeres	23	57
Varones	17	43
Total	40	100

a) Características de la muestra.

En lo afectivo:

- Presentan actitudes negativas de comportamiento.
- Coléricos, irritantes e egoístas.

En lo formación profesional.

- Docentes sin formación profesional
- Docentes egresados de los institutos pedagógicos.
- Docentes egresados de universidades.
- Docentes nombrados con la ley 24029
- Docentes nombrados con la ley 29062.
- Docentes contratados.
- Docentes que tienen encargatura de dirección.

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

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica del cuestionario que fue validado por prueba piloto y la opinión favorable del juicio de experto.

Como instrumento para la encuesta se utilizó el formato del cuestionario. Asimismo, para medir la actitud docente y cultura organizacional se consideró 60 ítems en dicha encuesta abarcando sus dimensiones respectivas de las variables. Las cuales permitieron obtener la información. Primero, se ha construido la matriz del instrumento de recolección de datos; segundo, se ha extraído los indicadores de la matriz del instrumento de recolección de datos, previa codificación de los ítems, para luego formular el cuestionario estructurado tomando en cuenta la escala de Likert de cuatro alternativas de respuesta con un rango del 0 al 3 que a continuación se

detalla de la siguiente manera: 3=siempre, 2=frecuentemente, 1=algunas veces, 0=nunca.

El cuestionario se aplicó a los 40 docentes en diferentes fechas debido a la distancia en que se ubican las instituciones educativas, la cual se muestra en el siguiente cuadro.

**CUADRO N° 04**  
**TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Encuesta	Cuestionario.	Con el objetivo de precisar las particularidades del fenómeno de observación (Actitud docente y cultura organizacional)

**Fuente:** Elaboración propia.

## **2.5. Método de análisis de datos.**

Procedimentalmente se analizó la información recopilada en forma cuantitativa.

En esta investigación se asumió el análisis correlativo. Porque la naturaleza del presente trabajo fue correlacionar, la actitud docente frente a la cultura organizacional en las instituciones educativas de la RED Educativa de Santa Teresa – La Convención – Cusco. Su aplicación tuvo el siguiente procedimiento:

Se construyó un cuadro de vaciado de datos, en la que se considera las escalas de medición y el criterio de evaluación Siempre (3) Frecuentemente (2) Algunas Veces (1) Nunca (0)

Se cuantificó cada ítem de los indicadores.

Establecemos los rangos.

Construimos los cuadros estadísticos con su correspondiente interpretación.



Formulamos el incremento porcentual de la incidencia de la variable independiente.

Se realiza la prueba de hipótesis, con la distribución normal “Z” Plantemos las conclusiones.

Asimismo, las técnicas de análisis de datos utilizados en la investigación es la estadística descriptiva, procesar se utilizó Microsoft Excel para el vaciado en la data de resultados y se estableció las frecuencias y porcentajes.

Para presentar y analizar los datos consignados se estableció los cuadros y barras estadísticos estableciendo las conclusiones y validando las hipótesis a través del programa estadístico SPSS VERSIÓN 18 se estableció la correlación.

#### **Prueba de confiabilidad del instrumento.**

El instrumento fue validado de la siguiente manera: primeramente se envió una carta al experto solicitando la opinión favorable concerniente al instrumento de recojo de datos, la cual ha sido validado a favorablemente, luego se calculó la varianza de los 60 ítems de cada una de las variables mediante el uso de la fórmula Alfa de Cronbach a continuación se representa.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left| 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right|$$

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza total

Las variables actitud docente y cultura organizacional fueron establecidas mediante las 5 dimensiones de cada variable formulados en 30 ítems respectivamente con un total de 60 y una muestra de 40 docentes como se detalla en el estadístico descriptivo:

**Cuadro N° 6**  
**Cálculo de varianza por el total de los ítems.**

Dimensiones/ítems	N	Varianza
Items1	40	.574
Items2	40	.574
Items3	40	.574
Items4	40	.574
Items5	40	.369
Items6	40	.626
Items7	40	.779
Items8	40	.487
Items9	40	.831
Items10	40	.459
Items11	40	.541
Items12	40	.503
Items13	40	.548
Items14	40	.328
Items15	40	.692
Items16	40	.592
Items17	40	.592
Items18	40	.513
Items19	40	.589
Items20	40	.317
Items21	40	.651
Items22	40	.541
Items23	40	.379
Items24	40	.410
Items25	40	.507
Items26	40	.554
Items27	40	.815
Items28	40	.302
Item29	40	.215
Items30	40	.821
Items31	40	.718
Items32	40	.769
Items33	40	.563
Items34	40	.510
Items35	40	1.281
Items36	40	1.067

Items37	40	.307
Items38	40	1.097
Items39	40	.592
Items40	40	.610
Items41	40	.510
Items42	40	.900
Items43	40	.603
Items44	40	1.221
Items45	40	.459
Items46	40	.408
Items47	40	.548
Items48	40	.562
Items49	40	.769
Items50	40	1.358
Items51	40	.507
Items52	40	.256
Items53	40	.244
Items54	40	.408
Items55	40	.564
Items56	40	.562
Items57	40	1.126
Items58	40	.917
Items59	40	.233
Items60	40	.523
<b>Suma</b>	<b><math>\sum v_i</math></b>	<b>36.447</b>
	<b><math>V_t</math></b>	<b>132.230</b>

El resultado obtenido se ha reemplazado a través de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{60}{59} \left| 1 - \frac{36.447}{132.230} \right|$$

El valor Calculado arrojó

$$\alpha = 0.72 = 72\%$$

Como resultado del cálculo a través de la fórmula del Alfa de Crombach arrojó mayor que 0.6 por lo tanto el instrumento aplicado ha sido confiable para la recolectar los datos.

## **Procesamiento y análisis de datos.**

Para analizar y procesar los datos; primeramente, se vació los datos recogidos con el instrumento, para lo cual se elaboró la data de resultados, seguidamente se codificó. Asimismo, se procedió el análisis correspondiente a través de los cuadros estadísticos y barras y finalmente se interpretó los resultados, se hizo la correlación de las dimensiones a través la correlación de Pearson.

### **2.6 Aspectos éticos.**

Para la aplicación del instrumento de investigación a los investigados, primeramente se obtuvo la autorización del director de cada Institución Educativa a través de una Resolución Directoral de Dirección, seguidamente se informó a cada docente muestral sobre la confidencialidad y utilidad del trabajo.

## **III. RESULTADOS**

Para establecer los resultados a partir de los datos obtenidos a través del instrumento aplicado se consideró lo siguiente:

En el cuestionario se utilizó un formato de cuestionario de 30 ítems para cada una de las variables, que fueron seleccionados. Para recoger la información sobre actitud del docente y cultura organizacional, fue distribuida de la siguiente manera:

Encabezamiento, en la cual se menciona el título del cuestionario.

Datos de la Institución Educativa, nivel magisterial, edad, sexo del docente investigado y la fecha.

Seguidamente las instrucciones y finalmente el orden de las interrogantes expuestas según las características de las dimensiones de la variable 1: actitud, comunicación, relaciones interpersonales, conflicto y cooperación e identidad; asimismo de la variable 2: autonomía individual, motivación, toma de decisiones, liderazgo y cultura.

El instrumento, fue aplicado dos veces: Primero en la prueba piloto en otros docentes, para evaluar la validez del instrumento; segundo, en la muestra seleccionada en varias fechas.

Luego de aplicar el cuestionario, se procedió el siguiente orden:

Primero, se ha establecido vaciado de los datos en el formato (Data general de resultados) que consigna en la parte superior de la primera fila la secuencia de los ítems por dimensiones, y en la primera columna los 40 docentes investigados. Y en su cuerpo contiene el conjunto de resultados.

Segundo, Se ha diseñado un cuadro de resumen y tratamiento estadístico, cuyos rubros son las siguientes:

f (i): Suma total de la escala de valoración de las dimensiones,

Q: Ponderación cualitativa del resultado,

h (i): Porcentaje obtenido por cada docente,

X: Promedio de los porcentajes.

Tercero, Se ha ordenado los datos en cuadros y gráficos, para luego ser interpretados; iniciándose con las dimensiones de la variable 1, luego en la misma secuencia las dimensiones de la variable 2, para finalmente establecer la correlación correspondiente entre las variables por resultado general.

Por otra parte, la ponderación para el cuestionario se ha categorizado de la siguiente manera:

CATEGORÍA	DISTRIBUCIÓN	
	RANGO/NIVEL DE PREVALENCIA	SIGNIFICADO
MUY FAVORABLE	69 a 90	Cuando el docente evidencia actitud totalmente positiva frente a la cultura organizacional a través de las dimensiones.

FAVORABLE	46 a 68	Cuando el docente evidencia actitud positiva frente a la cultura organizacional a través de las dimensiones.
DESFAVORABLE	33 a 45	Cuando el docente evidencia actitud negativa frente a la cultura organizacional a través de las dimensiones
MUY DESFAVORABLE	0 a 22	Cuando el docente evidencia actitud totalmente negativa frente a la cultura organizacional a través de las dimensiones

La categoría (muy favorable, favorable, desfavorable, muy desfavorable) se ha optado por la naturaleza del presente estudio y, a juicio y criterio del investigador. Asimismo, como referencia se tomó el esquema de de categorización de (Rojas Condori. 2013); ya que la cuantificación de las variables 1 y 2 se puede explicar mediante ponderaciones determinados por rangos, escalas o categorías.

#### CUADRO N° 07:

#### CUADRO DE ESCALA DE VALORACIÓN DE LAS VARIABLES

ESCALA	JUICIO CUALITATIVO
3	Siempre
2	Frecuentemente
1	A veces
0	Nunca

Analizando las diferentes dimensiones para describir el nivel de la Actitud Docente y la Cultura Organizacional de las Instituciones Educativas de la Red Educativa de Santa Teresa, La Convención-Cusco; los resultados se presentan de la siguiente manera.

**Tabla N° 8****RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE 1: ACTITUD DOCENTE**

Docentes	Variable: 1		
	Encuesta		
	f(i)	h(i)	Q
1	44	16.24	Desfavorable
2	47	17.34	favorable
3	47	17.34	favorable
4	38	14.02	Desfavorable
5	40	14.76	Desfavorable
6	35	12.92	Desfavorable
7	44	16.24	Desfavorable
8	44	16.24	Desfavorable
9	48	17.71	favorable
10	38	14.02	Desfavorable
11	40	14.76	Desfavorable
12	43	15.87	Desfavorable
13	36	13.28	Desfavorable
14	44	16.24	Desfavorable
15	39	14.39	Desfavorable
16	39	14.39	Desfavorable
17	54	19.93	favorable
18	44	16.24	Desfavorable
19	36	13.28	Desfavorable
20	41	15.13	Desfavorable
21	60	22.14	favorable
22	40	14.76	Desfavorable
23	52	19.19	favorable
24	43	15.87	Desfavorable
25	54	19.93	favorable
26	42	15.50	Desfavorable
27	40	14.76	Desfavorable
28	48	17.71	favorable
29	41	15.13	Desfavorable
30	39	14.39	Desfavorable
31	42	15.50	Desfavorable
32	35	12.92	Desfavorable
33	32	11.81	Desfavorable
34	43	15.87	Desfavorable

35	36	13.28	Desfavorable
36	38	14.02	Desfavorable
37	44	16.24	Desfavorable
38	45	16.61	Desfavorable
39	38	14.02	Desfavorable
40	48	17.71	favorable
X	43	16	Desfavorable

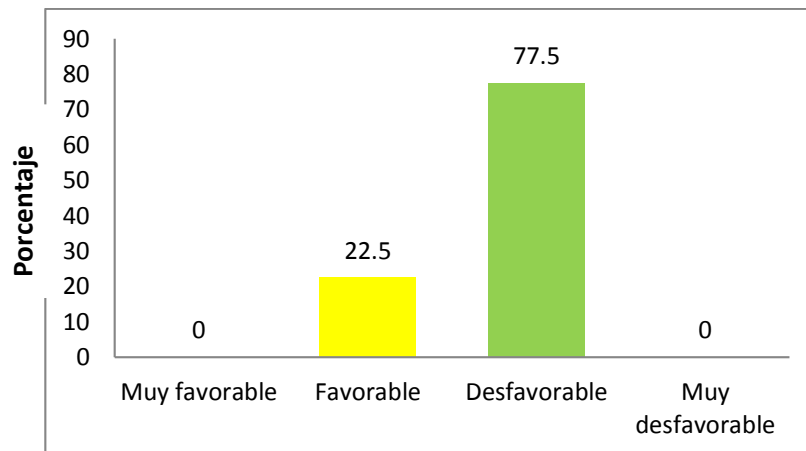
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	9	22.5
Desfavorable	31	77.5
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro N° 8, se muestra los resultados generales de las dimensiones de la variable1: actitud docente, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la Suma total de la escala de valoración de las dimensiones obtenidas de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

**Gráfico N° 1**

**RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE 1: ACTITUD DOCENTE.**



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

Los docentes investigados a través de la aplicación del cuestionario de manera general en las dimensiones de la variable 1 se evidencia en un promedio del 22.5%, que corresponde a una ponderación cualitativa favorable, es decir, 9 docentes tienen una actitud docente positiva. Así



mismo, 31 docentes, se ubicaron en la categoría desfavorable, lo que significa, que dichos docentes manifiestan actitudes que no favorecen al desarrollo de la comunicación horizontal, las buenas relaciones interpersonales; generando un conflicto y una inadecuada cooperación y poca identidad institucional.

**Tabla N°9**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN ACTITUD**

Docentes	Dimensión 1 ACTITUD		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	9	3.32	favorable
2	7	2.58	desfavorable
3	7	2.58	desfavorable
4	8	2.95	favorable
5	12	4.43	muy favorable
6	8	2.95	favorable
7	7	2.58	desfavorable
8	6	2.21	desfavorable
9	8	2.95	favorable
10	7	2.58	desfavorable
11	8	2.95	favorable
12	7	2.58	desfavorable
13	6	2.21	desfavorable
14	12	4.43	muy favorable
15	7	2.58	desfavorable
16	8	2.95	favorable
17	6	2.21	desfavorable
18	6	2.21	desfavorable
19	5	1.85	desfavorable
20	8	2.95	favorable
21	12	4.43	muy favorable
22	7	2.58	desfavorable
23	8	2.95	favorable
24	7	2.58	desfavorable
25	8	2.95	favorable
26	8	2.95	favorable
27	8	2.95	favorable

28	10	3.69	favorable
29	7	2.58	desfavorable
30	8	2.95	favorable
31	8	2.95	favorable
32	7	2.58	desfavorable
33	6	2.21	desfavorable
34	8	2.95	favorable
35	6	2.21	desfavorable
36	7	2.58	desfavorable
37	6	2.21	desfavorable
38	8	2.95	favorable
39	7	2.58	desfavorable
40	7	2.58	desfavorable
<b>X</b>	<b>7.625</b>	<b>3</b>	<b>Desfavorable</b>

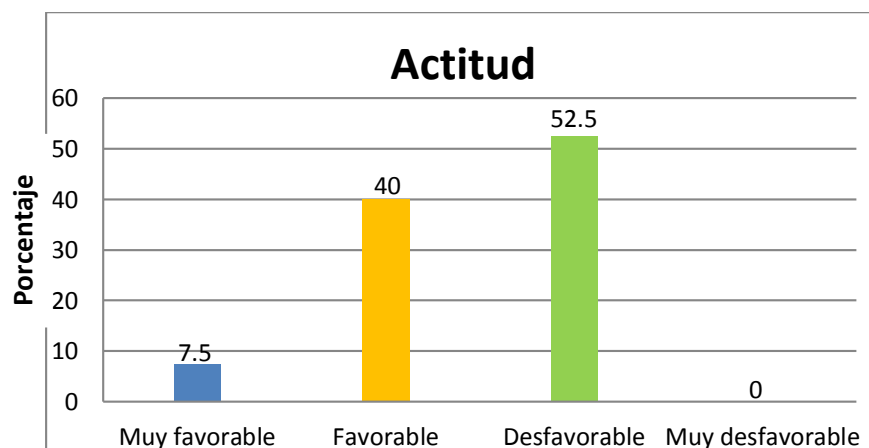
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	3	7.5
Favorable	16	40
Desfavorable	21	52.5
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado.

El cuadro N° 9, evidencia el resultado de la dimensión actitud de la variable 1, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la Suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es el porcentaje obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de los porcentajes

### Grafico N° 2

#### RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN ACTITUD



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión de la actitud de la variable actitud docente, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 52.5% de la actitud a una ponderación cualitativa desfavorable, es decir, 21 docentes manifiestan actitudes inadecuadas dentro de las instituciones educativas. Así mismo, 16 docentes, se ubicaron en la categoría favorable, lo que significa, que dichos docentes poseen una formación moderada de actitud, en tanto que solamente 3 docentes poseen una formación sólida en sus actitudes, el cual amerita la carencia de la formación sólida en la dimensión de la actitud.

**Tabla N° 10**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN**

Docentes	Dimensión 2: COMUNICACIÓN		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	9	3.32	desfavorable
2	11	4.06	desfavorable
3	11	4.06	desfavorable
4	6	2.21	muy desfavorable
5	3	1.11	muy desfavorable
6	3	1.11	muy desfavorable
7	11	4.06	desfavorable
8	12	4.43	desfavorable
9	11	4.06	desfavorable
10	6	2.21	muy desfavorable
11	5	1.85	muy desfavorable
12	11	4.06	desfavorable
13	2	0.74	muy desfavorable
14	5	1.85	muy desfavorable
15	8	2.95	desfavorable
16	7	2.58	desfavorable
17	14	5.17	favorable
18	10	3.69	desfavorable
19	8	2.95	desfavorable
20	8	2.95	desfavorable
21	15	5.54	favorable
22	13	4.80	favorable

23	13	4.80	favorable
24	12	4.43	desfavorable
25	14	5.17	favorable
26	12	4.43	desfavorable
27	9	3.32	desfavorable
28	12	4.43	desfavorable
29	12	4.43	desfavorable
30	9	3.32	desfavorable
31	11	4.06	desfavorable
32	8	2.95	desfavorable
33	9	3.32	desfavorable
34	13	4.80	favorable
35	8	2.95	desfavorable
36	8	2.95	desfavorable
37	13	4.80	favorable
38	8	2.95	desfavorable
39	9	3.32	desfavorable
40	13	4.80	favorable
<b>X</b>	<b>9.5</b>	<b>4</b>	<b>Desfavorable</b>

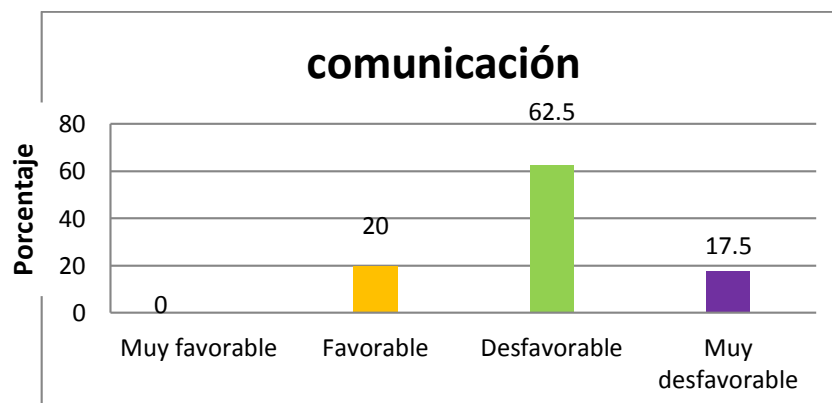
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	8	20
Desfavorable	25	62.5
Muy desfavorable	7	17.5
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro N° 10, se muestra los resultados de la dimensión comunicación de la variable 1, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde f(i) es la Suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

**Gráfico N° 3**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN**



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión de la comunicación de la variable actitud docente, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 17.5% de la comunicación a una ponderación cualitativa muy desfavorable, es decir, 7 docentes manifiestan una comunicación vertical e inadecuadas entre docentes dentro de las instituciones educativas. Así mismo, 25 docentes, se ubicaron en la categoría desfavorable, en tanto que 8 docentes evidencian una comunicación horizontal, el cual amerita la carencia de una comunicación horizontal sólida en la dimensión comunicación.

**Tabla N° 11**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES**

Docentes	Dimención3: REL. INTERPESONALES		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	5	1.85	desfavorable
2	7	2.58	desfavorable
3	9	3.32	favorable
4	9	3.32	favorable
5	5	1.85	desfavorable
6	7	2.58	desfavorable
7	7	2.58	desfavorable
8	7	2.58	desfavorable
9	6	2.21	desfavorable
10	6	2.21	desfavorable
11	7	2.58	desfavorable
12	2	0.74	muy desfavorable
13	3	1.11	muy desfavorable
14	9	3.32	favorable
15	9	3.32	favorable
16	5	1.85	desfavorable
17	8	2.95	desfavorable
18	9	3.32	favorable

19	6	2.21	desfavorable
20	5	1.85	desfavorable
21	11	4.06	favorable
22	5	1.85	desfavorable
23	6	2.21	desfavorable
24	8	2.95	desfavorable
25	10	3.69	favorable
26	6	2.21	desfavorable
27	5	1.85	desfavorable
28	6	2.21	desfavorable
29	6	2.21	desfavorable
30	4	1.48	muy desfavorable
31	9	3.32	favorable
32	6	2.21	desfavorable
33	4	1.48	muy desfavorable
34	7	2.58	desfavorable
35	8	2.95	desfavorable
36	5	1.85	desfavorable
37	6	2.21	desfavorable
38	8	2.95	desfavorable
39	5	1.85	desfavorable
40	9	3.32	favorable
<b>X</b>	<b>6.625</b>	<b>2.44</b>	<b>Desfavorable</b>

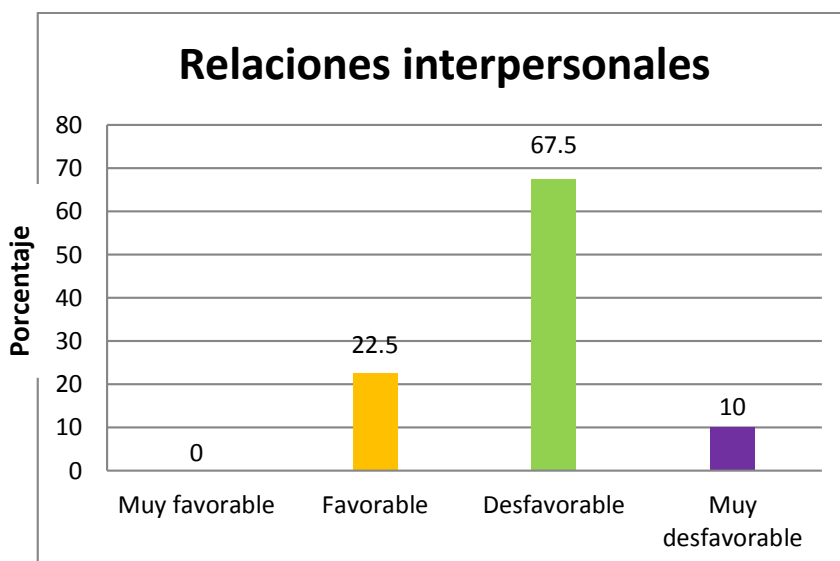
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	9	22.5
Desfavorable	27	67.5
Muy desfavorable	4	10
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro N° 11 muestra el resultado de la dimensión relaciones interpersonales de la variable 1, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde f(i) es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

**Gráfico N° 4**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES**



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión de relaciones interpersonales de la variable actitud docente, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 10% de relaciones interpersonales a una ponderación cualitativa muy desfavorable, es decir, 4 docentes manifiestan una relación interpersonal inadecuada entre docentes dentro de las instituciones educativas. Así mismo, 27 docentes, se ubicaron en la categoría desfavorable, en tanto que 9 docentes evidencian una relación interpersonal adecuada, el cual amerita la carencia de las buenas relaciones interpersonales en la dimensión relaciones interpersonales.

**Tabla N° 12**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN CONFLICTO Y COOPERACIÓN EN**

Docentes	Dimensión 4 CONFL. Y COOPERACIÓN		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	6	2.21	desfavorable

2	7	2.58	desfavorable
3	9	3.32	favorable
4	8	2.95	desfavorable
5	9	3.32	favorable
6	9	3.32	favorable
7	8	2.95	desfavorable
8	8	2.95	desfavorable
9	9	3.32	favorable
10	9	3.32	favorable
11	9	3.32	favorable
12	9	3.32	favorable
13	9	3.32	favorable
14	7	2.58	desfavorable
15	7	2.58	desfavorable
16	6	2.21	desfavorable
17	15	5.54	muy favorable
18	9	3.32	favorable
19	9	3.32	favorable
20	9	3.32	favorable
21	9	3.32	favorable
22	8	2.95	desfavorable
23	14	5.17	muy favorable
24	9	3.32	favorable
25	9	3.32	favorable
26	9	3.32	favorable
27	8	2.95	desfavorable
28	9	3.32	favorable
29	8	2.95	desfavorable
30	8	2.95	desfavorable
31	7	2.58	desfavorable
32	7	2.58	desfavorable
33	6	2.21	desfavorable
34	8	2.95	desfavorable
35	7	2.58	desfavorable
36	8	2.95	desfavorable
37	7	2.58	desfavorable
38	8	2.95	desfavorable
39	7	2.58	desfavorable
40	7	2.58	desfavorable
<b>X</b>	<b>8</b>	<b>3.08</b>	<b>Desfavorable</b>

Fuente: Instrumento aplicado

CATEGORIA	f	%
Muy favorable	2	5
Favorable	16	40
Desfavorable	22	55
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	40	100

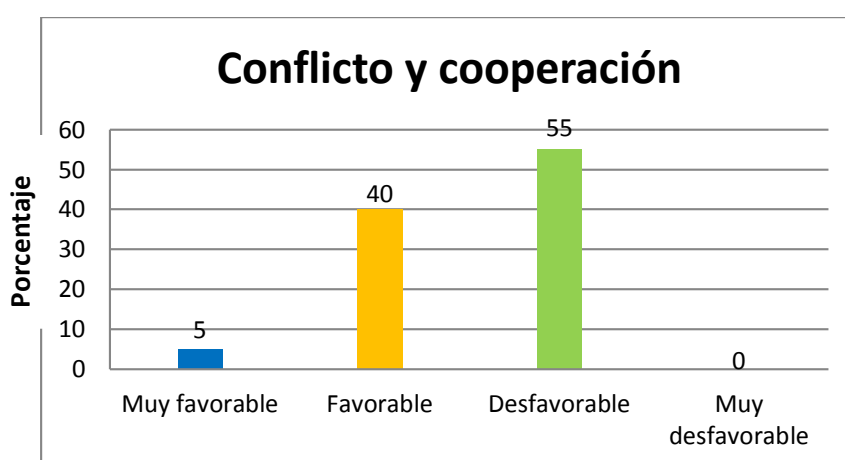
El cuadro N° 12 muestra los resultados de la dimensión conflicto y



cooperación de la variable 1, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

**Gráfico N° 5**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN CONFLICTO Y COOPERACIÓN**



Fuente: Instrumento aplicado.

**Interpretación:**

En la dimensión de conflicto y cooperación de la variable actitud docente, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 55% de relación personal a una ponderación cualitativa desfavorable, es decir, 22 docentes evidencian síntomas de ser conflictivos dentro de las instituciones educativas. Así mismo, 16 docentes, se ubicaron en la categoría favorable, en tanto que 2 docentes no evidencian síntomas de ser conflictivos, el cual amerita la carencia de control de los impulsos en la dimensión relaciones conflicto y cooperación.

**Tabla Nº 13**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD**

Docentes	Dimensión 5 IDENTIDAD		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	15	5.54	muy favorable
2	15	5.54	muy favorable
3	10	3.69	favorable
4	7	2.58	desfavorable
5	11	4.06	favorable
6	7	2.58	desfavorable
7	11	4.06	favorable
8	11	4.06	favorable
9	10	3.69	favorable
10	12	4.43	muy favorable
11	8	2.95	favorable
12	12	4.43	muy favorable
13	13	4.80	muy favorable
14	11	4.06	favorable
15	8	2.95	favorable
16	13	4.80	muy favorable
17	11	4.06	favorable
18	7	2.58	desfavorable
19	7	2.58	desfavorable
20	10	3.69	favorable
21	7	2.58	desfavorable
22	7	2.58	desfavorable
23	11	4.06	favorable
24	7	2.58	desfavorable
25	13	4.80	muy favorable
26	7	2.58	desfavorable
27	10	3.69	favorable
28	10	3.69	favorable
29	8	2.95	favorable
30	10	3.69	favorable
31	7	2.58	desfavorable
32	7	2.58	desfavorable
33	7	2.58	desfavorable
34	7	2.58	desfavorable
35	7	2.58	desfavorable
36	10	3.69	favorable

37	12	4.43	muy favorable
38	13	4.80	muy favorable
39	10	3.69	favorable
40	12	4.43	muy favorable
<b>X</b>	<b>9.775</b>	<b>4</b>	<b>Favorable</b>

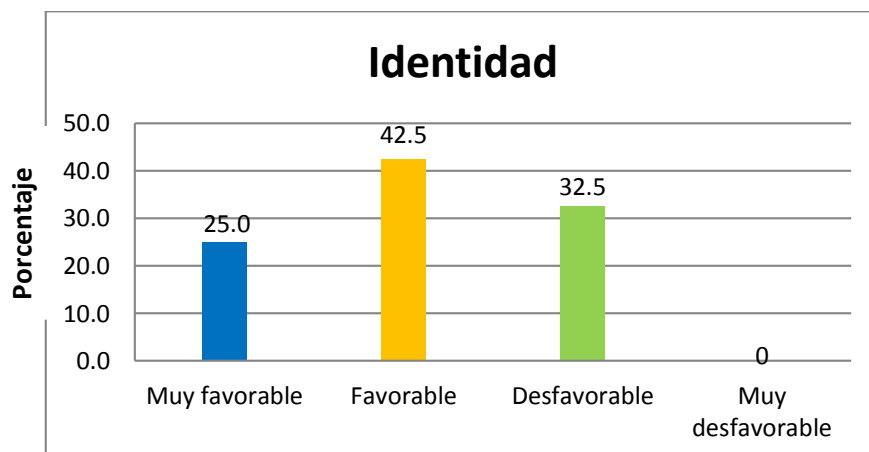
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	10	25.0
Favorable	17	42.5
Desfavorable	13	32.5
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado

El cuadro N° 13 muestra los resultados de la dimensión identidad de la variable 1, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde f (i) es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

**Gráfico N° 6**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD**



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión identidad de la variable 1: actitud docente, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 25% de identidad personal a una ponderación cualitativa muy favorable, es decir, 10 docentes evidencian plena identidad personal e identificación con su institución educativa. Así mismo, 17 docentes, se ubicaron en la categoría favorable, en tanto que 13 docentes evidencian carencia de identidad

institucional, el cual amerita la carencia de identidad institucional en la dimensión identidad.

**Tabla N° 14**

**RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL.**

Docentes	Variable: 2		
	Encuesta		
	f(i)	h(i)	Q
1	47	17.34	favorable
2	43	15.87	desfavorable
3	45	16.61	desfavorable
4	40	14.76	desfavorable
5	41	15.13	desfavorable
6	47	17.34	favorable
7	47	17.34	favorable
8	42	15.50	desfavorable
9	42	15.50	desfavorable
10	39	14.39	desfavorable
11	22	8.12	muy desfavorable
12	40	14.76	desfavorable
13	34	12.55	desfavorable
14	27	9.96	desfavorable
15	35	12.92	desfavorable
16	37	13.65	desfavorable
17	33	12.18	desfavorable
18	43	15.87	desfavorable
19	33	12.18	desfavorable
20	31	11.44	desfavorable
21	52	19.19	favorable
22	41	15.13	desfavorable
23	57	21.03	favorable
24	47	17.34	favorable
25	42	15.50	desfavorable
26	49	18.08	favorable
27	34	12.55	desfavorable
28	53	19.56	favorable
29	41	15.13	desfavorable
30	39	14.39	desfavorable
31	42	15.50	desfavorable
32	34	12.55	desfavorable
33	33	12.18	desfavorable
34	39	14.39	desfavorable

35	30	11.07	desfavorable
36	40	14.76	desfavorable
37	42	15.50	desfavorable
38	26	9.59	desfavorable
39	40	14.76	desfavorable
40	44	16.24	desfavorable
<b>X</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>Desfavorable</b>

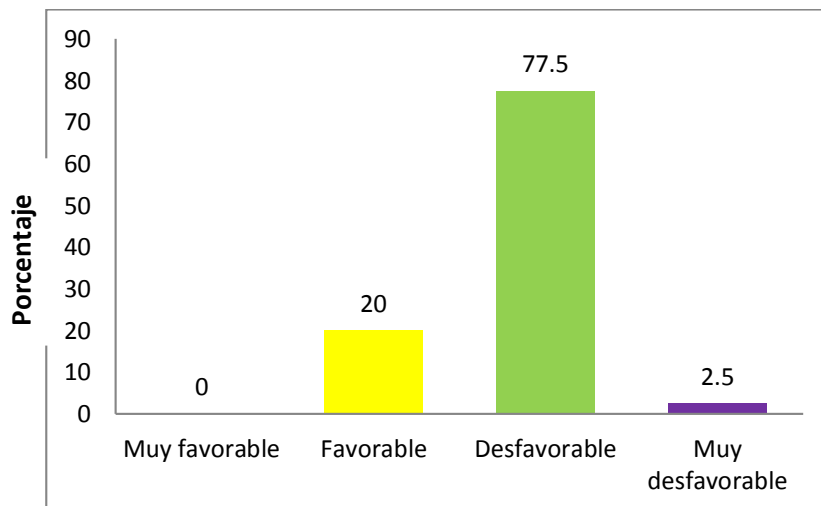
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	8	20
Desfavorable	31	77.5
Muy desfavorable	1	2.5
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro N°14, se muestra los resultados generales de las dimensiones de la variable: cultura organizacional, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la Suma total de la escala de valoración de las dimensiones obtenidas de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa de resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es el porcentaje obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de porcentajes.

**Gráfico N° 7.**

**RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL.**



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

Los docentes investigados a través de la aplicación del cuestionario de manera general en las dimensiones de la variable 2 se evidencia en un

promedio del 20%, que corresponde a una ponderación cualitativa favorable, es decir, 8 docentes una cultura positiva en las instituciones educativas. Así mismo, 31 docentes, se ubicaron en la categoría desfavorable y 1 docente se ubica en la categoría muy desfavorable, lo que significa, que dichos docentes son desmotivados, carecen de toma de decisiones, falta de liderazgo y una cultura profesional mediocre; lo cual evidencia una cultura organizacional inadecuada que no favorecen al desarrollo de la cultura organizacional.

**Tabla Nª 15**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA INDIVIDUAL**

Docentes	Dimensión1: AUTONOMIA INDIVIDUAL		
	Encuesta		
	f (j)	h (j)	Q
1	13	4.80	favorable
2	13	4.80	favorable
3	11	4.06	desfavorable
4	10	3.69	desfavorable
5	13	4.80	favorable
6	13	4.80	favorable
7	13	4.80	favorable
8	13	4.80	favorable
9	13	4.80	favorable
10	11	4.06	desfavorable
11	5	1.85	muy desfavorable
12	10	3.69	desfavorable
13	6	2.21	muy desfavorable
14	6	2.21	muy desfavorable
15	7	2.58	desfavorable
16	9	3.32	desfavorable
17	6	2.21	muy desfavorable
18	12	4.43	desfavorable
19	10	3.69	desfavorable
20	8	2.95	desfavorable
21	13	4.80	favorable
22	9	3.32	desfavorable
23	15	5.54	favorable
24	11	4.06	desfavorable
25	5	1.85	muy desfavorable

26	13	4.80	favorable
27	7	2.58	desfavorable
28	14	5.17	favorable
29	10	3.69	desfavorable
30	10	3.69	desfavorable
31	15	5.54	favorable
32	9	3.32	desfavorable
33	5	1.85	muy desfavorable
34	11	4.06	desfavorable
35	7	2.58	desfavorable
36	10	3.69	desfavorable
37	12	4.43	desfavorable
38	7	2.58	desfavorable
39	10	3.69	desfavorable
40	14	5.17	favorable
<b>X</b>	<b>10.23</b>	<b>4</b>	<b>Desfavorable</b>

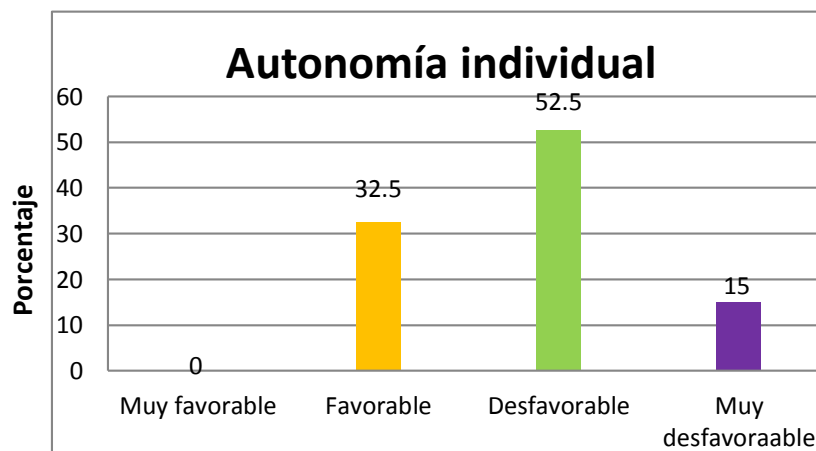
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	13	32.5
Desfavorable	21	52.5
Muy desfavorable	6	15
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado.

El cuadro N°15 muestra el resultado de la dimensión autonomía individual en la variable 2, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

**Gráfico N° 8**

### RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA INDIVIDUAL



Fuente: Instrumento aplicad.

Interpretación:

En la dimensión autonomía individual de la variable 2: cultura organizacional, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 52.5% de autonomía individual a una ponderación cualitativa desfavorable, es decir, 21 docentes evidencian carencia de autonomía individual en sus instituciones educativas en la toma de decisiones. Así mismo, 6 docentes, se ubicaron en la categoría muy desfavorable, en tanto que 13 docentes evidencian el ejercicio pleno de su autonomía individual, el cual amerita la carencia en el ejercicio pleno de autonomía en la dimensión autonomía individual.

**Tabla Nº 16**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN**

Docentes	Dimensión 2 MOTIVACIÓN		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	7	2.58	desfavorable
2	9	3.32	favorable
3	8	2.95	favorable
4	7	2.58	desfavorable
5	10	3.69	favorable
6	9	3.32	favorable
7	11	4.06	favorable
8	5	1.85	desfavorable
9	4	1.48	desfavorable
10	9	3.32	favorable
11	3	1.11	muy desfavorable
12	6	2.21	desfavorable
13	8	2.95	favorable
14	6	2.21	desfavorable
15	8	2.95	favorable
16	6	2.21	desfavorable
17	5	1.85	desfavorable
18	8	2.95	favorable
19	5	1.85	desfavorable
20	7	2.58	desfavorable
21	7	2.58	desfavorable
22	8	2.95	favorable



23	9	3.32	favorable
24	8	2.95	favorable
25	8	2.95	favorable
26	7	2.58	desfavorable
27	4	1.48	desfavorable
28	10	3.69	favorable
29	9	3.32	favorable
30	7	2.58	desfavorable
31	6	2.21	desfavorable
32	7	2.58	desfavorable
33	4	1.48	desfavorable
34	7	2.58	desfavorable
35	8	2.95	favorable
36	6	2.21	desfavorable
37	8	2.95	favorable
38	5	1.85	desfavorable
39	7	2.58	desfavorable
40	7	2.58	desfavorable
<b>X</b>	<b>7.075</b>	<b>3</b>	<b>Desfavorable</b>

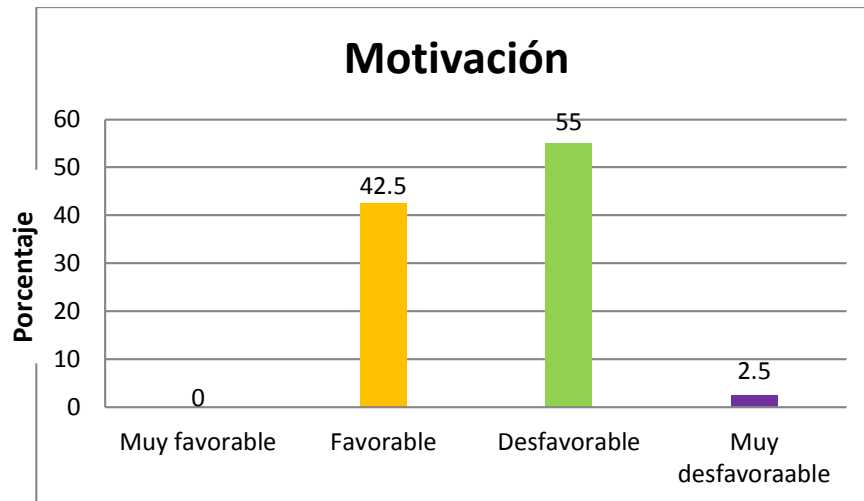
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	17	42.5
Desfavorable	22	55
Muy desfavorable	1	2.5
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado

El cuadro N° 16, evidencia el resultado de la dimensión motivación de la variable 2, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es la puntuación obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de las puntuaciones.

**Gráfico N° 9**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN**



Fuente: Instrumento aplicado.

**Interpretación:**

En la dimensión motivación de la variable 2: cultura organizacional, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 55% de motivación a una ponderación cualitativa desfavorable, es decir, 22 docentes evidencian desmotivación en las diferentes actividades desarrolladas dentro de sus instituciones educativas. Así mismo, 1 docente, se ubica en la categoría muy desfavorable, en tanto que 17 docentes se encuentran motivados en las actividades desarrolladas dentro de la Institución educativa, el cual amerita la carencia de motivación personal en la dimensión autonomía individual.

**Tabla N° 17**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES**

Docentes	Dimensión3: TOMA DE DECISIONES		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	12	4.43	favorable
2	8	2.95	desfavorable
3	8	2.95	desfavorable
4	10	3.69	desfavorable
5	7	2.58	desfavorable
6	12	4.43	favorable
7	8	2.95	desfavorable
8	9	3.32	desfavorable
9	11	4.06	favorable
10	7	2.58	desfavorable
11	5	1.85	muy desfavorable
12	11	4.06	favorable
13	9	3.32	desfavorable
14	9	3.32	desfavorable
15	9	3.32	desfavorable
16	10	3.69	desfavorable
17	13	4.80	favorable
18	9	3.32	desfavorable
19	9	3.32	desfavorable
20	9	3.32	desfavorable
21	11	4.06	favorable
22	11	4.06	favorable
23	14	5.17	favorable
24	11	4.06	favorable
25	12	4.43	favorable
26	11	4.06	favorable
27	10	3.69	desfavorable
28	12	4.43	favorable
29	11	4.06	favorable
30	10	3.69	desfavorable
31	9	3.32	desfavorable
32	9	3.32	desfavorable
33	11	4.06	favorable
34	9	3.32	desfavorable
35	7	2.58	desfavorable
36	11	4.06	favorable

37	8	2.95	desfavorable
38	6	2.21	desfavorable
39	11	4.06	favorable
40	9	3.32	desfavorable
<b>X</b>	<b>9.7</b>	<b>4</b>	<b>Desfavorable</b>

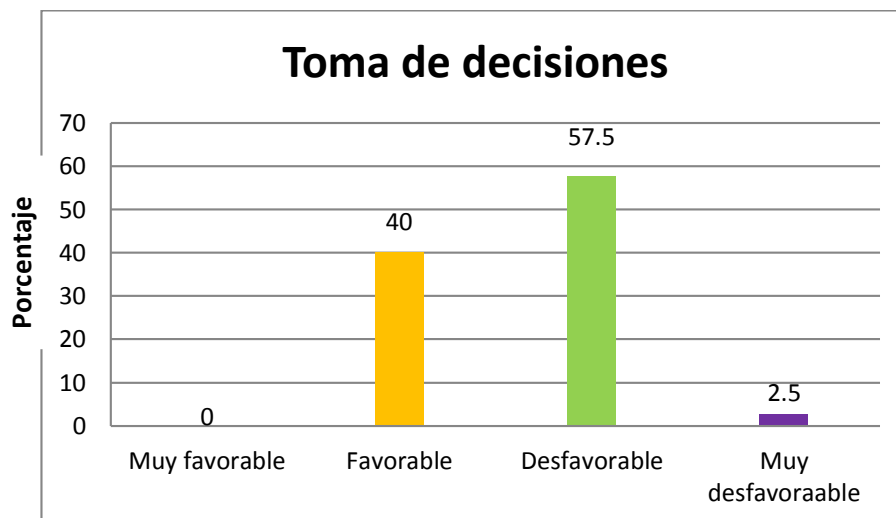
Fuente: Instrumento aplicado

CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	16	40
Desfavorable	23	57.5
Muy desfavorable	1	2.5
TOTAL	40	100

El cuadro N° 17 muestra el resultado de la dimensión toma de decisiones de la variable 2, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es el porcentaje obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de los porcentajes.

**Gráfico N° 10**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES**



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión toma de decisiones de la variable 2: cultura organizacional, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 57% en la toma de decisiones a una ponderación cualitativa desfavorable, es decir, 23 docentes

evidencian la falta de toma de decisiones oportunas en lo personal y profesional y en las diferentes actividades desarrolladas dentro de sus instituciones educativas. Así mismo, 1 docente, se ubica en la categoría muy desfavorable, en tanto que 16 docentes ejercen la toma de decisiones oportunas en las actividades desarrolladas dentro de la Institución educativa, el cual amerita la carencia de toma de decisiones en la dimensión toma de decisiones.

**Tabla N° 18**  
**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO**

Docentes	Dimensión 4 LIDERAZGO		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	5	1.85	desfavorable
2	5	1.85	desfavorable
3	8	2.95	favorable
4	6	2.21	desfavorable
5	6	2.21	desfavorable
6	8	2.95	favorable
7	8	2.95	favorable
8	8	2.95	favorable
9	8	2.95	favorable
10	8	2.95	favorable
11	2	0.74	muy desfavorable
12	5	1.85	desfavorable
13	4	1.48	desfavorable
14	2	0.74	muy desfavorable
15	7	2.58	desfavorable
16	8	2.95	favorable
17	2	0.74	muy desfavorable
18	6	2.21	desfavorable
19	3	1.11	muy desfavorable
20	2	0.74	muy desfavorable
21	8	2.95	favorable
22	7	2.58	desfavorable
23	7	2.58	desfavorable
24	8	2.95	favorable

25	7	2.58	desfavorable
26	8	2.95	favorable
27	8	2.95	favorable
28	4	1.48	desfavorable
29	5	1.85	desfavorable
30	8	2.95	favorable
31	6	2.21	desfavorable
32	5	1.85	desfavorable
33	8	2.95	favorable
34	4	1.48	desfavorable
35	5	1.85	desfavorable
36	8	2.95	favorable
37	8	2.95	favorable
38	4	1.48	desfavorable
39	7	2.58	desfavorable
40	6	2.21	desfavorable
<b>X</b>	<b>6.05</b>	<b>2.23</b>	<b>Desfavorable</b>

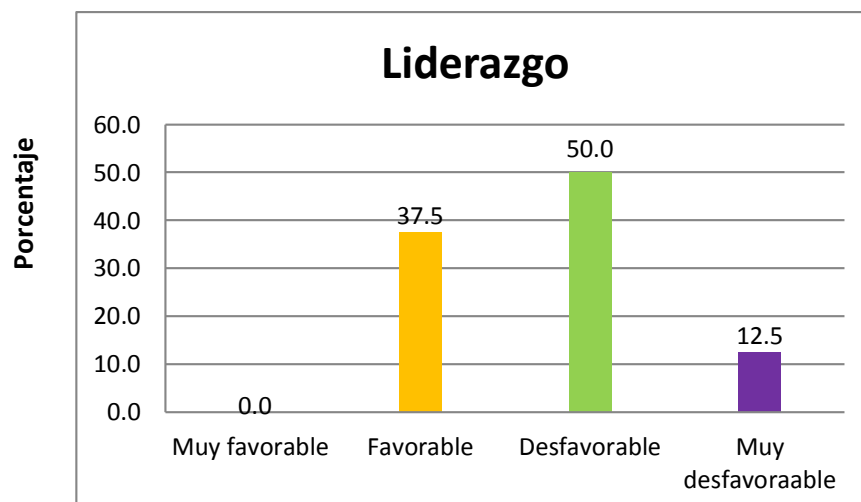
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	15	37.5
Desfavorable	20	50
Muy desfavorable	5	12.5
TOTAL	40	100

Fuente: Instrumento aplicado

El cuadro N° 18, evidencia el resultado de la dimensión liderazgo de la variable 2, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

### Gráfico N° 11

#### RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión liderazgo de la variable 2: cultura organizacional, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 50% en la toma de decisiones a una ponderación cualitativa desfavorable, es decir, 20 docentes evidencian la falta de liderazgo personal y profesional dentro de sus instituciones educativas. Así mismo, 5 docentes, se ubica en la categoría muy desfavorable, en tanto que 15 docentes ejercen el liderazgo personal y profesional en las Instituciones educativas, el cual amerita la carencia de liderazgo en la dimensión liderazgo.

**Tabla N° 19**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN CULTURA**

Docentes	Dimensión 5 CULTURA		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	10	3.69	favorable
2	8	2.95	favorable
3	10	3.69	favorable
4	7	2.58	desfavorable
5	5	1.85	desfavorable
6	5	1.85	desfavorable
7	7	2.58	desfavorable
8	7	2.58	desfavorable
9	6	2.21	desfavorable
10	4	1.48	desfavorable
11	7	2.58	desfavorable
12	8	2.95	favorable
13	7	2.58	desfavorable
14	4	1.48	desfavorable
15	4	1.48	desfavorable
16	4	1.48	desfavorable
17	7	2.58	desfavorable
18	8	2.95	favorable
19	6	2.21	desfavorable
20	5	1.85	desfavorable
21	13	4.80	Muy favorable
22	6	2.21	desfavorable

23	12	4.43	Muy favorable
24	9	3.32	favorable
25	10	3.69	favorable
26	10	3.69	favorable
27	5	1.85	desfavorable
28	13	4.80	Muy favorable
29	6	2.21	desfavorable
30	4	1.48	desfavorable
31	6	2.21	desfavorable
32	4	1.48	desfavorable
33	5	1.85	desfavorable
34	8	2.95	favorable
35	3	1.11	desfavorable
36	5	1.85	desfavorable
37	6	2.21	desfavorable
38	4	1.48	desfavorable
39	5	1.85	desfavorable
40	8	2.95	favorable
<b>X</b>	<b>6.775</b>	<b>2.5</b>	<b>Desfavorable</b>

CATEGORIA	f	%
Muy favorable	3	7.5
Favorable	9	22.5
Desfavorable	28	70
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	40	100

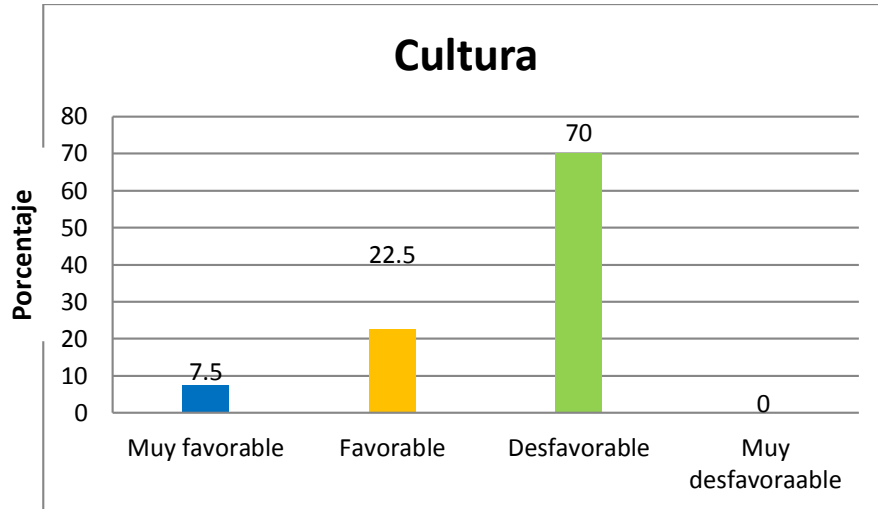
Fuente: Instrumento aplicado

En el cuadro N°19, se muestra los resultados de la dimensión cultura de la variable 2 evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 40 docentes, donde  $f(i)$  es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta,  $h(i)$  es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.



**Gráfico N° 12**

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN CULTURA**



Fuente: Instrumento aplicado.

**Interpretación:**

En la dimensión cultura de la variable 2: cultura organizacional, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 70% en la cultura a una ponderación cualitativa desfavorable, es decir, 28 docentes manifiestan que no existe una cultura apropiada dentro de sus instituciones educativas. Así mismo, 3 docentes, se ubican en la categoría muy desfavorable, en tanto que 9 docentes manifiestan que existe una cultura apropiada en las Instituciones educativas, el cual amerita la carencia de una cultura apropiada en la dimensión cultura.

**PRUEBA DE HIPÓTESIS.**

La prueba de hipótesis se obtuvo a partir de la correlación establecida entre las variables en la tabla cuadrada del estadístico Chi cuadrada que a continuación se observa en la siguiente tabla de contingencia.

**Tabla N° 20: Tabla de contingencia**

V1.Actitud.Docente	V2.Cultura.Organizacional						Total	
	Desfavorable	%	Favorable	%	Muy favorable	%	N	%
Muy desfavorable	6	15	5	12.5	4	10	15	37.5
Desfavorable	8	20	4	10	7	17.5	19	47.5
Favorable	0	0	2	5	3	7.5	5	12.5
Muy favorable	0	0	1	2.5	0	0	1	2.5
Total	14	35	12	30	14	35	40	100

Fuente: Instrumento aplicado

En el presente cuadro se observa la relación que presentan las categorías de las variables actitud docente y cultura organizacional, proporcionalmente son desfavorables en un 15%, mientras las categorías favorable y muy favorable con 7.5% y muy favorable y favorable 2.5 %, por lo tanto existe la correlación entre ambos variables.

### **Planteamiento de la hipótesis.**

- Hipótesis nula (Ho):

No existe relación entre la actitud docente y la cultura organizacional.

- Hipótesis alterna (H1):

Existe relación entre la actitud docente y la cultura organizacional.

#### **1. Elección de la Hipótesis:**

“Existe la relación entre la actitud docente y la cultura organizacional”

Por lo tanto se concluye que: a mayor actitud negativa del docente menor desarrollo de la cultura organizacional.

### **PRUEBA DE SUB-HIPÓTESIS.**

En la ejecución de prueba de hipótesis específicos de las variables 1 y 2 se ha establecido la correlación a través del Taub de Kendall, que a continuación se muestra en el siguiente cuadro.

## Cuadro N°21

### Matriz de correlaciones entre las dimensiones de las variables Actitud Docente y Cultura Organizacional.

Tau_b de Kendall		Autonomía. d1	Motivación. d2	Toma.de. decisiones.d3	Liderazgo .d4	Cultura. d5
Act.docente.d1	Coeficiente de correlación	.200	-.393	.231	-.415	.089
	Sig. (bilateral)	.223	.018	.148	.013	.588
	/P-Valor					
	N	40	40	40	40	40
Comunicación.d2	Coeficiente de correlación	.035	-.126	-.325	-.013	.123
	Sig. (bilateral)	.828	.444	.041	.935	.452
	/P-Valor					
	N	40	40	40	40	40
Rel.interpersonales.d3	Coeficiente de correlación	.003	-.110	.048	-.307	.507
	Sig. (bilateral)	.985	.503	.763	.062	.002
	/P-Valor					
	N	40	40	40	40	40
Comfl.y.cooperación.d4	Coeficiente de correlación	-.376	-.113	-.424	-.260	-.255
	Sig. (bilateral)	.025	.504	.009	.127	.128
	/P-Valor					
	N	32	32	32	32	32
Identidad.d5	Coeficiente de correlación	.057	.197	-.100	-.153	.070
	Sig. (bilateral)	.727	.235	.532	.359	.668
	/P-Valor					
	N	40	40	40	40	40

El resultado de la matriz de correlaciones entre las dimensiones de las dos variables fue de la siguiente manera.

- La dimensión actitud se correlaciona con la dimensión motivación a un nivel significativa de -3 93
- La dimensión comunicación se correlaciona con la dimensión toma de decisiones a un nivel significativa de -325
- La dimensión relaciones interpersonales se correlaciona con la dimensión cultura a un nivel significativa de 0.507

- La dimensión conflicto y cooperación se correlaciona con las dimensiones: autonomía y toma de decisiones a un nivel significativa de -376 y -424.
- La dimensión identidad se correlaciona con la dimensión toma de decisiones y liderazgo a un nivel de significancia de -100 y -153.

Por lo tanto la hipótesis nula es rechazado y se concluyen las relaciones existentes entre las dimensiones de cada variable.

### **1. Planteamiento de las hipótesis específicas.**

- Hipótesis nula (Ho):

No existe relación entre las dimensiones de las variables Actitud Docente y Cultura Organizacional.

- Hipótesis alterna (H1):

Existe relación entre las dimensiones de las variables Actitud Docente y Cultura Organizacional.

#### **Elección de la Hipótesis:**

“Existe relación entre las dimensiones de las variables Actitud Docente y Cultura Organizacional”.

## **IV. DISCUSIÓN.**

Para contrastar y discutir sobre los resultados obtenidos en comparación de los antecedentes y el marco teórico en la investigación desarrollada se define:

Esta investigación planteó establecer la relación directa entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco

Es evidente que, la falta de una actitud docente positiva conlleva a una cultura organizativa deficiente, ya que la actitud positiva es un elemento predictivo para desarrollar una positiva cultura organizacional en las instituciones educativas del ámbito de estudio.

Asimismo, existe la carencia de organización de actividades en las instituciones educativas de Santa Teresa para la socialización, interrelación, participación que contribuya al fortalecimiento de la cultura organizacional positiva, en la cual los docentes y jerárquicos muestran una actitud negativa en las relaciones interpersonales, lo cual significa una condición desfavorable para el desarrollo de la cultura organizacional, adicionado a ello se evidencia problemas internos en torno a práctica de las buenas relaciones personales entre docentes y jerárquicos, debilitando la cultura organizacional.

Por consiguiente, la cultura organizacional como factor fundamental en el desarrollo de toda institución y organización, es de suma importancia. Asimismo, actualmente la cultura organizacional ejerce un papel fundamental dentro de las instituciones educativas y organizaciones favoreciendo el desarrollo integral de la persona humana convirtiéndose en un ser de relevancia estratégica dentro de la institución y organización. Por tanto, una cultura organizacional positiva, es un factor que oriente a las instituciones y organizaciones hacia la eficiencia, la competitividad y el éxito, de allí la necesidad de concebir que el servidor debe tener presente que sus actitudes, valores y creencias determinarán la buena o mala direccionalidad de la entidad.

En las instituciones educativas de la RED Educativa de Santa Teresa, los resultados generales de la presente investigación se evidencia a través del análisis del cuadro estadístico en la cual, las categorías de la variable 1: actitud docente y variable 2: Cultura organizacional, evidencian de manera y muy desfavorable con un 15% de 40 docentes. Mientras que el 7.5%, se evidencia en la categoría muy favorable.

Por consiguiente, existe una correlación entre la actitud docente y cultura organizacional en las instituciones del ámbito de estudio, concluyéndose que, a mayor actitud docente negativa menor desarrollo de la cultura organizacional. Asimismo, se evidencia que a menor desarrollo de la cultura organizacional la actitud docente será inadecuada.

Los resultados que corroboran a este estudio son los encontrados de Andrés Libreros Morales (2011), en un estudio realizado en la Universidad Nacional de Colombia, la investigación se denominó: Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del cauca, investigación descriptiva, en una de sus conclusiones manifiesta que la cultura organizacional se manifiesta como una forma implícita de verificación, porque en muchas circunstancias los seres humanos muestran sus conductas en función a los valores adquiridos e interiorizados.

Otro de los resultados similares son los encontrados por Camilo Aros Verdugo. (2011), en una investigación descriptiva denominado diagnóstico de cultura organizacional medición del clima organizacional de la escuela Juan José Latorre de la ciudad de Valparaíso, cuyas conclusiones indican Es necesario abordar temas de la cultura organizacional que durante mucho tiempo no han sido considerados importantes para el éxito y funcionamiento de las organizaciones. El gran reto en la Diagnóstico de Cultura Organizacional de la Escuela “Juan José Latorre Benavente”<sup>23</sup> en la actualidad es considerar la comunicación y las relaciones humanas que se producen al interior de las escuelas.

El resultado establecido para la variable actitud docente se evidencia un 25% en la categoría favorable, lo que significaría que la actitud docente se estaría desarrollando de manera inadecuada. En tanto que, un 75% de los docentes perciben el bajo nivel de desarrollo de la cultura organizacional, lo cual indicaría un deterioro significativo de la cultura organizacional que interfiere negativamente en el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales y el logro de los objetivos propuestos.

Por consiguiente, los resultados obtenidos que corroboran para la mejora de cultura organizacional por Grisel Meléndez, MBA 2010) estudios realizados en la investigación descriptiva en la Facultad de Administración de Empresas Universidad de Puerto Rico, Río Piedras afirma en una de sus conclusiones que: Las soluciones de dificultades se transforman en la

forma de ejecutar las actividades de manera eficiente; realizando repetidas veces hasta integrar como medio de accionar de la organización de manera espontánea. Asimismo para establecer una cultura encaminada entre los valores individuales de las personas y los de la organización y la clasificación de los mismos es crítico. Por consiguiente, se deben seleccionar a los trabajadores a parte de las capacidades requeridas, sino con los valores adecuados, sólidos para con la organización. Ello genera que la cultura sea relativamente sólida manteniéndose y aportando para el mejor desempeño del ejercicio laboral. Al ingresar en ciertos procesos de modificaciones, la organización evalúa y flexibiliza su cultura a las circunstancias del contexto. Es entonces el momento de establecer las estrategias e intervenir proporcionando informaciones a los empleados, en la cual, el líder en forma oportuna a través del diálogo establece propuestas nuevas para la solución de problemas y generar cambios positivos dentro de la organización.

Asimismo, el resultado obtenido para las dimensiones de la variable actitud docente, en cada una de ellas muestran valores desfavorables en cada una de las categorías con un 52.5%, 62,5%, 67.5%, 55%, y 32.5%, respectivamente en las dimensiones actitud, comunicación, relaciones interpersonales, conflicto y cooperación e identidad, dichos porcentajes evidencian un deterioro de las dimensiones que se indican a la actitud docente que propugna una actitud desfavorable que repercute en la cultura organizacional, generando una barrera en la comunicación y relaciones personales en los profesores de las instituciones educativas de la RED educativa de Santa Teresa.

Asimismo, el 17.5 % y 10% de los docentes evidencian la categoría muy desfavorable y desfavorable en las dimensiones de comunicación y relaciones interpersonales, valores a tener en cuenta, pues los docentes en estas proporciones evidencian actitudes que contribuyen al debilitamiento de la personalidad.

Al realizar el contraste de las hipótesis específicas se evidencian, que la actitud, comunicación, las relaciones interpersonales, conflicto y cooperación e identidad de docentes frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la RED Educativa de Santa Teresa se encuentra en un nivel inadecuado. Por lo tanto, el 52.5% evidencian actitud docente desfavorable. Evidentemente estos resultados conducen a la confirmación de las hipótesis.

En lo referente al resultado en la variable 2: cultura organizacional se evidencia en un 77.5% de los docentes tienen una cultura organizacional desfavorable 2.5 muy desfavorable, en tanto que el 20% se evidencia en favorable, lo cual evidencia una cultura organizacional desfavorable en las instituciones educativas de la RED de Santa Teresa

En lo que respecta a la dimensión autonomía individual, los docentes perciben la cultura organizacional desfavorable en un 52.5%, en tanto que el 15% de los encuestados tiene una percepción en el nivel de muy desfavorable y el 32.5% que corresponde a 13 docentes de manera favorable en la percepción de la cultura organizacional.

En lo que respecta a la dimensión motivación, los docentes perciben la cultura organizacional desfavorable en un 55%, en tanto que el 2.5% evidencian en muy desfavorable y el 42.5% de la muestra percibe la cultura organizacional favorable.

En lo que respecta a la dimensión toma de decisiones, los docentes perciben la cultura organizacional desfavorable en un 57.5%, en tanto que el 2.5% evidencian en muy desfavorable y el 40% de los docentes perciben la cultura organizacional favorable.

En lo que respecta a la dimensión liderazgo, los docentes perciben la cultura organizacional desfavorable en un 50%, en tanto que el 12.5% evidencian en muy desfavorable y el 37.5% de los docentes perciben la cultura organizacional favorable.



En lo que respecta a la dimensión cultura, los docentes perciben la cultura desfavorable en un 70%, en tanto que el 5% evidencian en muy desfavorable y el 22.5% de los docentes perciben la cultura organizacional favorable, mientras que el 7.5% tienen una percepción muy favorable con respecto a la cultura organizacional

Analíticamente, a través de los resultados obtenidos se concluye que: la cultura organizacional en las instituciones educativas en estudio se encuentran en la categoría desfavorable en un 77.5%, lo cual permite señalar que existe una inadecuada cultura organizacional “a menor desarrollo de la cultura organizacional la actitud docente será inadecuada”.

Por lo tanto, se puede afirmar que: la cultura organizacional como un conjunto de normas, valores, actitudes constituidas y practicadas por los integrantes de un pueblo. También constituye las actitudes del personal determinando la forma de la interacción de la asociación en su contexto. (Citada por Pirela de Faría y otros, 2010: 11)

Los resultados corroboradores a la investigación, son los encontrados por Shirley Yissela Alvarez Valverde (2001), en un estudio realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, utilizando una metodología de tipo descriptivo explicativo. En sus conclusiones manifiesta que El deficiente desarrollo de la cultura en la organización ha conducido a la organización a desarrollar la actividad laboral en forma normalizada y reglamentada, ignorando a las personas, como sujetos, como seres humanos que requieren de la complacencia de las necesidades.

El comportamiento es el reflejo de la cultura y el liderazgo, tomando en cuenta la afirmación el autor llega a la conclusión de que las particularidades que se encuentran en los personales en su totalidad fueron encaminadas y promovidas por la cultura actual y el clima laboral.

Asimismo, los resultados similares encontrados por Peralta Santa Cruz, Priska Helena (2009), en un estudio realizado en la Centro Parroquial

“Elena de Santa María” - Julica, en la cual utilizó la metodología descriptiva exploratoria llegando a la conclusión de que en el Centro Parroquial “Elena de Santa María” se evidencia y resalta la menor participación voluntaria de los miembros en la institución para lograr la obtención de las metas de la organización y el grupo jerárquico quienes dirigen las propuestas.

Efectivamente una cultura de coordinación influye positivamente en la organización institucional lo cual coadyuva a lograr objetivos. Asimismo, la carencia de participación en la institución de los agentes educativos influirá de manera negativa en dicha organización, lo cual no conllevará a lograr y alcanzar a las metas trazadas.

Los resultados encontrados corroboran a nuestras hipótesis planteadas supuesto que se acepta en esta investigación 77.5% de los docentes de la muestra tienen una percepción de la cultura organizacional de su Institución Educativa desfavorable.

La relación existente entre las variables actitud docente y Cultura Organizacional, es de 75% , las cuales se encuentran en la categoría desfavorable en los docentes en las Instituciones Educativas De La RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco

Por tanto, existe buena correlación 75%) entre la cultura organizacional y la actitud docente en las instituciones educativas de la RED educativa de Santa Teresa. Se concluye que: “a menor cultura organizacional mayor actitud docente negativa”

La relación que se estableció en las dimensiones de las variables actitud docente y cultura organizacional, se rigen a los resultados obtenidos en los cuadros de contingencia. Por lo tanto existe una relación adecuada.

- La dimensión actitud se correlaciona con la dimensión motivación a un nivel significativa de -3 93
- La dimensión comunicación se correlaciona con la dimensión toma de decisiones a un nivel significativa de -325

- La dimensión relaciones interpersonales se correlaciona con la dimensión cultura a un nivel significativa de 0.507
- La dimensión conflicto y cooperación se correlaciona con las dimensiones: autonomía y toma de decisiones a un nivel significativa de -3 y -4.

## V. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis correspondiente de los resultados, se establecen los resultados siguientes:

Existe la relación entre las variables actitud docente y cultura organizacional.

Existe la relación entre las dimensiones de la variable actitud docente y cultura organizacional.

Los resultados en la dimensión actitud muestran que un 52.5% de los docentes perciben de manera desfavorable el nivel de actitud docente frente a la cultura organizacional.

Los resultados en la dimensión comunicación muestran que un 62.5% de los docentes perciben de manera desfavorable el nivel de comunicación entre docentes frente a la cultura organizacional.

Los resultados en la dimensión relaciones interpersonales muestran que un 67.5% de los docentes perciben de manera desfavorable el nivel de relaciones interpersonales entre docentes frente a la cultura organizacional.

Los resultados en la dimensión conflicto y cooperación muestran que un 55% de los docentes perciben de manera desfavorable el nivel de conflicto y cooperación entre docentes frente a la cultura organizacional.

Los resultados en la dimensión identidad evidencian solo un 42.5% de docentes percibieron de manera favorable la identidad frente a la cultura organizacional.

## **VI. RECCOMENDACIONES.**

1. El personal directivo de cada institución educativa de la RED Educativa de Santa Teresa, deben de promover la Cultura Organizacional positiva, a partir de actitudes positivas, comunicaciones horizontales, buenas relaciones interpersonales, asumiendo estrategias en la solución de conflictos e identidades positivas y cooperación mutua.
2. Los profesores de cada institución educativa de la RED Educativa de Santa Teresa, deberían desarrollar actitudes positivas, practicar la comunicación horizontal y buenas relaciones interpersonales, capacidades de solución de conflictos, y cooperación mutua para mejorar y desarrollar la cultura organizacional positiva.
3. A los investigadores se sugiere aplicar la presente investigación en otras REDES, lo cual permitiría ampliar la investigación, para de esta manera tener una visión amplia y profunda de las actitudes docentes sobre la cultura organizacional en la provincia de La Convención.
4. Las autoridades del sector educación, deben de establecer los convenios intersectoriales para desarrollar talleres con los organismos aliados y otras instituciones y así mejorar el fortalecimiento y desarrollo de la cultura organizacional en las Instituciones Educativas.
5. La DREC, UGEL La Convención y las instituciones educativas deben fomentar el desarrollo de la cultura organizacional positiva a través de talleres de capacitación en los docentes del nivel de EBR, para fomentar una cultura organizacional positiva, que les permita el desarrollo integral en los docentes y mejorar el desarrollo de la cultura organizacional positiva

6. A las autoridades ediles a través del área de cultura y educación, establecer convenios intersectoriales con instituciones pertinentes y desarrollar talleres de actualización en el liderazgo para el desarrollo y manejo de la cultura organizacional positiva en las instituciones educativas.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Eisenberg A. y Vaziri H.(2005) *Entrenamiento en Liderazgo Para Mujeres*  
*ISBN 0- 9729395-8-X Universidad del Valle Del México.*
- García Olivera (2001) *Relaciones Humanas Guía de Autoaprendizaje Edit.*  
*E.N.B.A - México. Enfermería. N° 8- 9 Año 2- UVM –*
- Campos Huichan, Alejandro (2006) *Importancia de las Relaciones*  
*Interpersonales en los cuidados de Querétaro.*
- Chiavenato, I. (1992) *Introducción a la Teoría General de la Administración.*  
*Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F)*
- Domingez Silva y Otros (2009) *La Cultura Organizacional para los 2009*  
*Sistemas Organizacionales de Salud - Revista*  
*Médica Electrónica*
- Melendez Ferrer, Luis E. (2004) *Formación de La Actitud Universitario desde*  
*una Perspectiva Organizacional-Omnia, Año/Vol. 10 N° 00*  
*Universidad de Zulia.*
- Mónagas Álvarez de lugo, Alfredo J. (2009) *Cultura organizacionaly Empresas*  
*Competitivas.*
- Naranjo Pereira, María L. (2008) *Relaciones Interpersonales Adecuadas*  
*Mediante Una comunicación y Conducta asertivas – Vol.8 N°1-*  
*Revista de Actualidades Investigativas en Ed. Universidad costa Rica*  
*ISSN 1409-44703.*
- Navarro Ribera, Remigio (2006) *Las Siete leyes de las Relaciones*  
*Interpersonales.*
- Ortiz, Ríos, Vargas, (2004) *La gestión del ambiente creativo como mecanismo*  
*para impulsar la innovación en la empresa revista creando*  
*(universidad nacional de Colombia.*

Pierela de Faria, Ligia del C. (2010) *Liderazgo y Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Básica – revista Venezolana de Gerencia Vol. N° 15 Universidad de Sulia.*

Pierela de Faria, Ligia del C. (2010) *Liderazgo y Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Básica – revista Venezolana de Gerencia Vol. 15 N° 51 Universidad de Sulia Maracaibo Venezuela.*

Pierela de Faria, Ligia Del C. (2010) *Revista Venezolana de Gerencia, Año 15, No. 51*

Perozo de Giménes, Graciela (2009) *Clima y Cultura Organizacional – Universidad Nacional Abierta – Dirección De Investigación y Post Grado.*

Rodríguez, Altaír y cuervo G. María (2006) *Centro de Investigación Para La Acción Femenina, CIPAF Manual de Capacitación En Cumplimiento De Deberes y Derechos Laborales.*

RUÍZ ZULUAGA, Mauricio Y OTROS (2010) *Clima Organizacional República de Colombia Departamento Administrativo De La Función Pública.*

SALINAS, Hernán y OTROS (2009) *Documento Técnico: Metodología para el Estudio Del Clima organizacional.*

María del Carmen Sandoval Caraveo (2004) *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional Administración. Ensayo Año 10, Número 27.*

[http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29016318008.](http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29016318008)

<http://revista.inie.ucr.ac.cr>

<http://redalyc.uaemex.mx>


<http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero8y9-06>

# INSTRUMENTOS



## ANEXO 04

### INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

	<b>CUESTIONARIO PARA DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA SANTA TERESA – LA CONVENCION</b>
---	--

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA:</b>	<i>"Viriel García" - Santa Teresa</i>		
<b>NIVEL</b>	<i>Secundario</i>		
<b>EDAD :</b>	<i>27</i>		
<b>SEXO</b>	<b>MASCULINO</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>FEMENINO</b>
<b>FECHA:</b>			

#### INSTRUCCIONES:

Lea cada afirmación y elige la respuesta que mejor te describe. Hay cuatro posibles respuestas:

0. NUNCA
1. ALGUNAS VECES
2. FRECUENTEMENTE
3. SIEMPRE

Elija una, y solo una respuesta para cada afirmación y coloque un aspa sobre el número que corresponda a su respuesta. Por ejemplo, si su respuesta es ALGUNAS VECES, escribe una ASPA (x) sobre el número 1 en la misma línea de la afirmación.

Gracias por su colaboración.



PRIMERA PARTE: ACTITUD DEL DOCENTE					
N°	ITEM	0	1	2	3
1	La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona positivamente		X		
2	La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona negativamente.		X		/
3	Ud. muestra en todo momento una tendencia positiva a fortalecer el ambiente de trabajo.				X
4	Ud. notó alguna actitud negativa en sus colegas que debilitó el ambiente de trabajo				X
5	Ud. tiene un comportamiento amable que favorece la convivencia con los demás.			X	
6	En la I.E. donde laboro el director nos comunica las prioridades estratégicas de la I.E.	X			
7	En la I.E. donde laboro el director toma en cuenta mis sugerencias y comentarios sobre la gestión institucional y pedagógica que realiza	X			
8	En la I.E. donde laboro se aplican métodos para el trabajo en equipo		X		
9	En la I.E. donde laboro mis superiores comunican la misión, visión y los valores de la organización		X		
10	Estoy satisfecho con los medios de comunicación interna que utiliza mi Institución	X			
11	La responsabilidad de los trabajos en equipo es compartida en la I.E. donde laboro		X		
12	En la institución donde laboro existe el trato con dignidad y respeto mutuo			X	
13	En la I.E. donde laboro existe comunicación oportuna entre mis colegas			X	
14	En la I.E. donde laboro se realiza eventos de socialización		X		
15	Me apoyan en mi trabajo cuando tengo una urgencia familiar		X		
16	El trato entre mis compañeros de trabajo es cordial				X
17	El trato que nos damos dentro y fuera de la institución es cordial y respetuoso.			X	
18	Somos un equipo donde existe un ambiente de compañerismo, apoyo y cooperación entre las personas			X	
19	El director practica el favoritismo en la I.E. donde laboro		X		
20	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores			X	
21	En esta I.E. existe grupos que se oponen a todos los cambios		X		
22	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis colegas no siempre son sinceras		X		
23	En la I.E. donde laboro, los docentes viven en conflicto permanente		X		
24	El trabajo en equipo logra mejores resultados				X
25	El tiempo que trabajo en mi I.E. me permite interrelacionarme eficientemente con mis colegas				X
26	Me identifico con las actividades programadas dentro de mi I.E.				X
27	Me considero un elemento muy importante dentro de mi I.E		X		
28	Hago mi mejor esfuerzo para hacer las cosas bien a primera				X
29	Me siento responsable de lograr buenos resultados en mi trabajo			X	
30	Me siento orgulloso de ser parte de mi institución				X
SEGUNDA PARTE: CULTURA ORGANIZACIONAL					
31	El director es objetivo cuando supervisa mi trabajo			X	

32	Durante mi labor recibo algún apoyo material		X		
33	Durante mi labor recibo algún apoyo de tipo humano		X		
34	Cuento con suficiente material y equipo para el buen desarrollo de mi trabajo		X		
35	La actitud de mis colegas favorece un grato ambiente de trabajo			X	
36	En mi institución contratados y nombrados tenemos la misma autonomía para trabajar	X			
37	Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos		X		
38	En mi institución cada docente trabaja por su lado				X
39	El director me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo		X		
40	En la I.E. donde laboro mis colegas se encuentran motivados para realizar diferentes actividades educativas		X		
41	Me siento motivado para sugerir maneras nuevas y más eficientes de hacer las cosas		X		
42	Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar				X
43	Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo				X
44	Me considero autónomo dentro de mi institución para tomar decisiones		X		
45	En la I.E. donde laboro me permiten participar en la toma de decisiones sobre las mejores formas de realizar mi trabajo			X	
46	En la institución donde laboramos estamos expuestos a abusos de autoridad		X		
47	En mi institución contratados y nombrados disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo		X		
48	En mi institución donde laboro el director trata igual a nombrados y contratados		X		
49	En la institución donde laboro, las decisiones definitivas la toman personas de un mismo grupo		X		
50	En mi trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones	X			
51	El director es líder de nuestra institución		X		
52	El director práctica el liderazgo		X		
53	El director es comunicativo, siempre está dispuesto a escucharnos y a orientarnos			X	
54	El director distribuye equitativamente el horario de trabajo		X		
55	El director me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo con calidad		X		
56	En la I.E. compartimos nuestros conocimientos entre colegas			X	
57	En la institución contratados y nombrados tenemos las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo	X			
58	La institución toma acciones para mejorar la cultura organizacional			X	
59	Conozco mis responsabilidades como servidor público según la ley				X
60	En mi Institución se respetan las diferencias, ya sea por sexo, raza, nacionalidad, religión, edad, medio cultural o discapacidad				X

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

**ACTITUD DEL DOCENTE FRENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED EDUCATIVA DE SANTA TERESA, LA CONVENCION – CUSCO.**

Nombre del instrumento: Encuesta

Investigador: 1.- Noe David Orihuela Laquita

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos: *OSWALDO ORIHUELA LAQUITA*

Lugar y fecha: *QUILLABOMBA...CS...DE...NOVIEMBRE DEL 2018*

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA:

*Adecuado*

2. CONTENIDO:

*Adecuado*

3. ESTRUCTURA:

*Adecuado*

**IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

*Procede su aplicación*

**V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr.: .....

DNI: *24680651*

Teléfono: *984 666 658*

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

**ACTITUD DEL DOCENTE FRENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED EDUCATIVA DE SANTA TERESA, LA CONVENCIÓN – CUSCO.**

Nombre del instrumento: Encuesta

Investigador: 1.- Noe David Orihuela Laquita

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación    
 Debe corregirse


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
 DRE CUSCO  
 I.E. SANTA TERESITA  
 MANA  
 MANGAY  
 MANGAY  
 Mg. Osvelton Laquita  
 DRE CUSCO  
 DNI Nº 24623651

Firma

Mg. o Dr.: .....  
 DNI: 24.68.06.51 .....  
 Teléfono: 984.666.658 .....

**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

**TITULO: ACTITUD DEL DOCENTE FRENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED EDUCATIVA DE SANTA TERESA DE LA CONVENCION – CUSCO - 2018**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA										
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>❖ ¿Cuál es el nivel de relación entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>❖ Determinar el nivel de relación entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>❖ Existe un nivel de relación directa entre la actitud docente y la cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 1</b></p> <p>❖ <b>Actitud del Docente</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>6. Actitud. 7. Comunicación 8. Relaciones interpersonales 9. Conflicto y cooperación 10. Identidad</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo correlacional</p> <p align="center"><math>O_y</math> <b>M</b> <math>r</math> <math>O_x</math></p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Docentes de la RED Educativa de Santa Teresa</p> <table border="1"> <tr> <td>Detalle</td> <td>Sub Total</td> </tr> <tr> <td>Nivel inicial</td> <td>03</td> </tr> <tr> <td>Nivel primario</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Nivel secundario</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>60</td> </tr> </table>	Detalle	Sub Total	Nivel inicial	03	Nivel primario	27	Nivel secundario	30	Total	60
Detalle	Sub Total													
Nivel inicial	03													
Nivel primario	27													
Nivel secundario	30													
Total	60													
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>❖ ¿Cuál es la actitud docente frente a la cultura organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco?</p> <p>❖ ¿Cuál es el nivel de comunicación entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa De Santa Teresa de La Convención – Cusco?</p> <p>❖ ¿Cuál es el nivel de relación interpersonal entre los docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>❖ Determinar el nivel de la actitud docente frente a la cultura organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco</p> <p>❖ Determinar el nivel de comunicación entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa De Santa Teresa de La Convención – Cusco</p> <p>❖ Determinar el nivel de relación interpersonal entre los docentes frente a cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa De Santa Teresa, La Convención – Cusco.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>❖ La actitud docente frente a la cultura organizacional en docentes de instituciones Educativas de la RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco, se encuentra en un nivel inadecuado.</p> <p>❖ El nivel de comunicación entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas De La RED Educativa de Santa Teresa de La Convención – Cusco se encuentra en un nivel inadecuado.</p> <p>❖ El nivel de relación interpersonal entre docentes frente a la cultura organizacional en instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco es inadecuado.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO2</b></p> <p>❖ <b>Cultura Organizacional</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>11. Autonomía individual 12. Motivación 13. Toma de decisiones 14. liderazgo 15. cultura</p>											

<p>❖ ¿Cuál es el nivel de conflicto y cooperación entre los docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco?</p> <p>❖ ¿Cuál es el nivel de identidad entre los docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco?</p>	<p>❖ Determinar el nivel de conflicto y cooperación entre los docentes frente a cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa De Santa Teresa, La Convención – Cusco.</p> <p>❖ Determinar el nivel de identidad entre los docentes frente a cultura organizacional en Instituciones Educativas de la RED Educativa De Santa Teresa, La Convención – Cusco.</p>	<p>❖ El nivel de conflicto y cooperación entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco es inadecuado</p> <p>❖ El nivel de identidad entre docentes frente a la cultura organizacional en Instituciones Educativas de La RED Educativa de Santa Teresa, La Convención – Cusco es inadecuado.</p>		<p>Encuesta - Cuestionario</p> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p><b>Estadística descriptiva</b></p> <p>Cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización y dispersión, coeficientes de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis</p>
---	---	--	--	---

**ANEXO 02**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**TITULO: ACTITUD DEL DOCENTE FRENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES ESCOLARES DE LA RED EDUCATIVA DE SANTA TERESA DE LA CONVENCION – CUSCO- 218**

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1:</b> <b>Actitud del docente.</b></p> <p>Es el comportamiento equilibrado del docente dentro de la Institución y el salón de clases, que permite el éxito de los escolares y del docente Un conjunto de actos. La actitud es un sentimiento interior que se manifiesta en la conducta. Actitud del docente como mediador: El docente mediador debe ser un buen acompañante, un buen promotor y un buen ejemplo. La actitud docente como un proceso reflexivo que permita al docente autoevaluarse y poder establecer sus virtudes, habilidades y potencialidades así como sus carencias, limitaciones y puntos observables.</p> <p><b>Fuente:</b><a href="http://www.com/ensayos/Actitud-Docente">http://www.com/ensayos/Actitud-Docente</a>.</p>	<p><b>DIMENSIÓN 1.1: Actitud</b> Forma de motivación social que predispone la acción de los docentes hacia determinados objetivos o metas. La actitud se genera mediante múltiples procesos personales y sociales en la organización en la que el individuo trabaja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Percepción del docente.</li> <li>✓ Disposición al logro de los objetivos y metas.</li> </ul> <p><b>Fuente:</b> Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal – UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ESTADO DE MEXICO 2004</p>	<p>1.1.1 Reacciona positivamente ante un conflicto institucional. 1.1.2 Reacción negativamente ante un conflicto institucional. 1.1.3 Inclinación al trabajo en la Institución Educativa.</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 1.2: Comunicación</b> Chiavenato, (1992) define la comunicación como una actividad administrativa que tiene dos propósitos principales: proporcionar información y comprensión necesaria para que las personas se puedan conducir en sus tareas; y proporcionarlas actitudes necesarias que promuevan la motivación, cooperación y satisfacción en los cargos.</p> <p><b>Fuente:</b> Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F</p>	<p>1.2.1 Se comunican horizontalmente 1.2.2 Participan en grupos de trabajo</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 1.3 : Relaciones interpersonales</b> Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. NARANJO PEREIRA, María Luisa Relaciones Interpersonales Adecuadas Mediante Un Comunicación y Conducta Asertivas – Vol. 8, N° 1 – Revista de Actualidades Investigativas en Ed. Universidad Costa Rica ISSN 1409-4703 2008</p>	<p>1.3.1 Se comunican utilizando diferentes medios dentro de la I.E. 1.3.2 Participan en grupos de trabajo</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 1.4: Conflicto y cooperación</b> Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que</p>	<p>1.4.1 Son conflictivos 1.4.2 Se colaboran entre si 1.4.3 Se comunican horizontalmente</p>

	<p>éstos reciben de su organización. fuente Documento Técnico: metodología para el estudio del Clima Organizacional.</p>	1.4.4 Interactúan entre ellos
	<p><b>DIMENSIÓN 1.5: Identidad</b> Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la Sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.  <b>Fuente:</b> Documento Técnico: metodología para el estudio del Clima Organizacional</p>	1.5.1 Se identifica con su con su I.E 1.5.2 Se considera un elemento importante dentro de la I.E
<p>VARIABLE 2: <b>Cultura organizacional</b></p> <p>Conjunto de normas, valores, creencias, actitudes y asunciones que llega a construir y compartir un grupo de profesionales a través de largos procesos de discusión y negociación de significados en la interacción diaria en el proceso de definir el modo de acción, o "la forma cómo se hacen las cosas aquí". El modo como un grupo de profesionales entiende su trabajo.</p> <p><b>fuentes</b> Documento Técnico: metodología para el estudio del Clima Organizacional</p>	<p><b>DIMENSIÓN 2.1: Autonomía individual:</b></p> <p>Incluye la responsabilidad, la independencia de las personas y la rigidez de las normas de la organización. En definitiva, la oportunidad del individuo de ser su propio patrón. <b>Fuente:</b> Área: <i>Gestión y Dirección Integrada de Personal. I- Forma Selec</i></p>	2.1.1 Realiza el trabajo individualmente 2.1.2 Docentes autónomos en sus actividades dentro de la I.E
	<p><b>DIMENSIÓN 2.2: Motivación</b> Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. <b>Fuente:</b> Documento Técnico: metodología para el estudio del Clima Organizacional</p>	2.2.1 Se encuentran motivados 2.2.2 Se auto motivan
	<p><b>DIMENSIÓN 2.3: Toma de decisiones</b> Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos. <b>Fuente:</b> Documento Técnico: metodología para el estudio del Clima Organizacional</p>	2.3.1 Director parcial al asumir su función. 2.3.2 Toman decisiones oportunamente.
	<p><b>Dimensión 2.4: Liderazgo</b> El liderazgo se entiende como una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten.(Pierela de Faria) <b>Fuente:</b> Revista Venezolana – 2010</p>	2.4.1 Son líderes. 2.2.2 Son influenciados y/o condicionados
	<p><b>DIMENSIÓN 2.5: Cultura</b> Según Hofstede (1999) la cultura es un elemento o característica blanda de la organización que se puede moldear, después de estar constituida, lo cual se logra teniendo en cuenta dos agentes básicos en cualquier organización, el</p>	2.5.1 Comparten sus creencias. 2.5.2 Cooperan entre sí.



	<p>Machpromotor o quien tiene el poder y el Fachpromotor, quien tiene la experiencia. Respecto a esto, es de considerar un tercer agente quien sea poseedor del conocimiento científico; debiendo, estos tres agentes, trabajar conjuntamente para lograr los cambios estructurales necesarios para moldear la cultura realizando acciones de corte radical en algunas ocasiones.</p> <p><b>Fuente:</b> Revista Creando (Universidad Nacional de Colombia) - 2010</p>	
--	---	--

**MATRIZ N° 03**

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS**

**TITULO: ACTITUD DEL DOCENTE FRENTE A LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES ESCOLARES DE LA RED EDUCATIVA DE SANTA TERESA DE LA CONVENCION – CUSCO - 218**

**VARIABLE DE ESTUDIO 1: ACTITUD DEL DOCENTE  
2: CULTURA ORGANIZACIONAL**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	N° de ítems	Ítems / Índices	Criterio de valoración
Variable 1: <b>Actitud del docente.</b>	1.1.Actitud	1.1.1 Reacción positiva ante un conflicto.  1.1.2 Reacción negativa ante un conflicto.  1.1.3. Inclinação al trabajo.	<b>8.3%</b>	05	1. La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona positivamente 2. La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona negativamente. 3. Ud. muestra en todo momento una tendencia positiva a fortalecer el ambiente de trabajo. 4. Ud. notó alguna actitud negativa en sus colegas que debilitó el ambiente de trabajo 5. Ud. tiene un comportamiento amable que favorece la convivencia con los demás.	<i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i>  <i>Nunca= 0</i>
	1.2.Comunicación	1.2.1. Se comunican utilizando diferentes medios. 1.2.2.Participan en grupos de trabajo	<b>10%</b>	06	6. En la I.E. donde laboro el director nos comunica las prioridades estratégicas de la I.E. 7. En la I.E. donde laboro el director toma en cuenta mis sugerencias y comentarios sobre la gestión institucional y pedagógica que realiza 8. En la I.E. donde laboro se aplican métodos para el trabajo en equipo 9. En la I.E. donde laboro mis superiores comunican la misión, visión y los valores de la organización 10. Estoy satisfecho con los medios de comunicación interna que utiliza ni Institución 11. La responsabilidad de los trabajos en equipo es compartida en la I.E. donde laboro 12. En la institución donde laboro existe el trato con	<i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i>  <i>Nunca= 0</i>

	1.3.Relaciones interpersonales	1.3.1.Se comunican horizontalmente 1.3.2.Participan en grupos de trabajo	13%	08	<p>dignidad y respeto mutuo</p> <p>13. En la I.E. donde laboro existe comunicación oportuna entre mis colegas</p> <p>14. En la I.E. donde laboro se realiza eventos de socialización</p> <p>15. Me apoyan en mi trabajo cuando tengo una urgencia familiar</p> <p>16. El trato entre mis compañeros de trabajo es cordial</p> <p>17. El trato que nos damos dentro y fuera de la institución es cordial y respetuoso.</p> <p>18. Somos un equipo donde existe un ambiente de compañerismo, apoyo y cooperación entre las personas</p> <p>19. El director practica el favoritismo en la I.E. donde laboro</p>	<p><i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i></p> <p><i>Nunca= 0</i></p>
	1.4.Conflicto y cooperación	1.4.1. son conflictivos 1.4.2. Se colaboran 1.4.3. Se comunican 1.4.4. interactúan	10%	06	<p>20. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores</p> <p>21. En esta I.E. existe grupos que se oponen a todos los cambios</p> <p>22. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis colegas no siempre son sinceras</p> <p>23. En la I.E donde laboro, los docentes viven en conflicto permanente</p> <p>24. El trabajo en equipo logra mejores resultados</p> <p>25. El tiempo que trabajo en mi I.E. me permite interrelacionarme eficientemente con mis colegas</p>	<p><i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i></p> <p><i>Nunca= 0</i></p>
	1.5.Identidad	1.5.1.Se identifica con su con su I.E 1.5.2.Se considera un elemento importante dentro de la I.E	10%	06	<p>26. Me identifico con las actividades programadas dentro de mi I.E.</p> <p>27. Me considero un elemento muy importante dentro de mi I.E</p> <p>28. Hago mi mejor esfuerzo para hacer las cosas bien a primera</p> <p>29. Me siento responsable de lograr buenos resultados en mi trabajo</p> <p>30. Me siento orgulloso de ser parte de mi institución</p>	<p><i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i></p> <p><i>Nunca= 0</i></p>

Variable 2 <b>Cultura organizacional.</b>	2.1.Autonomía individual	2.1.1. Realizan el trabajo individualmente 2.1.2.docentes autónomos en sus actividades dentro de la I.E	<b>12%</b>	07	31. El director es objetivo cuando supervisa 32. Durante mi labor recibo algún apoyo material 33. Durante mi labor recibo algún apoyo de tipo humano 34. Cuento con suficiente material y equipo para el buen desarrollo de mi trabajo 35. La actitud de mis colegas favorece un grato ambiente de trabajo 36. En mi institución contratados y nombrados tenemos la misma autonomía para trabajar 37. Siento que las actividades docentes me impiden desarrollar nuevos métodos 38. En mi institución cada docente trabaja por su lado	<i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i>  <i>Nunca= 0</i>
	2.2.Motivación	2.2.1. Se encuentran motivados 2.2.1. Se auto motivan	<b>8.3%</b>	05	39. El director me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo 40. En la I.E. donde laboro mis colegas se encuentran motivados para realizar diferentes actividades educativas 41. Me siento motivado para sugerir maneras nuevas y más eficientes de hacer las cosas 42. Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar 43. Las actividades de enseñanza me motivan para ser creativo	<i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i>  <i>Nunca= 0</i>
	2.3.Toma de decisiones	2.3.1. Director parcial al asumir su función 2.3.2. Toman decisiones oportunamente	<b>12%</b>	07	44. Me considero autónomo dentro de mi institución para tomar decisiones 45. En la I.E donde laboro me permiten participar en la decisiones sobre las mejores formas de realizar mi trabajo 46. En la institución donde laboramos estamos expuestos a abusos de autoridad 47. En mi institución contratados y nombrados disfrutamos de las mismas condiciones de trabajo 48. En mi institución donde laboro el director trata igual a nombrados y contratados 49. En la institución donde laboro, las decisiones definitivas la toman personas de un mismo grupo 50. En mi trabajo como docente carezco de libertad para tomar mis propias decisiones	<i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i>  <i>Nunca= 0</i>

	2.4.Liderazgo	2.4.1. Son líderes 2.4.2. Son influenciados	8.2%	05	51. El director es líder de nuestra institución 52. El director práctica el liderazgo 53. El director es comunicativo, siempre está dispuesto a escucharnos y a orientarnos 54. El director distribuye equitativamente el horario de trabajo 55. El director me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo con calidad	<i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces= 1</i>  <i>Nunca= 0</i>
	2.5.Cultura	2.5.1. Comparten sus conocimientos 2.5.2. Cooperan entre si	8.2%	05	56. En la I.E compartimos nuestros conocimientos entre colegas 57. En la institución contratados y nombrados tenemos las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo 58. La institución toma acciones para mejorar la cultura organizacional 59. Conozco mis responsabilidades como servidor público según la ley 60. En mi Institución se respetan las diferencias, ya sea por sexo, raza, nacionalidad, religión, edad, medio cultural o discapacidad	<i>Siempre = 3</i> <i>Frecuentemente = 2</i> <i>Algunas veces=1</i>  <i>Nunca= 0</i>



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CUSCO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA CONVENCION  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "URIEL GARCIA"  
CUSCO- LA CONVENCION- SANTA TERESA



"AÑO DE LA INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA"

"Cusco Capital Histórica del Perú"

Santa Teresa, 17 de junio del 2013

**RESOLUCION DIRECTORAL N° 0 41- DRE-C/UGEL-LC/DIE-"UG"-2013.**

Visto, los documentos de ppetición que se adjuntan y,

**CONSIDERANDO**

Que, la Ley Nro. 28044, Ley General de Educación, R. M. N° 0431-2012-ED, Directiva N° 014-2012, y de más dispositivos vigentes que facultan a la administración de la institución educativa y demás facultades conferidas al director,

**SE RESUELVE:**

Art. 1ro.- **AUTORIZAR** a los docentes Maestristas de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo: David Orihuela Laquita y Maribel Yucra Bustamante para que apliquen instrumentos de investigación a los señores docentes de la I. E. Mixta Uriel García de Santa Teresa. .

Art. 2do.- **REMITIR** el presente al Área de Gestión Pedagógica de la UGEL- La Convención y a los interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese





*"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"*  
*"Cusco Capital Histórica del Perú"*

Santa Teresa, 16 de julio del 2013.

**RESOLUCION DIRECTORAL N° 0 17- DRE - C/UGEL-LC/DIE-"UG"-2013.**

Visto, los documentos de petición que se adjuntan y,

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley Nro. 28044, Ley General de Educación, R.M. N° 0431-2012-ED, Directiva N° 014-2012, y de más dispositivos vigentes que facultan a la administración de la institución educativa y demás facultades conferidas al director.

**SE RESUELVE:**

Art. 1ro.- **AUTORIZAR** a los docentes Maestristas de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo: David Laquita y Maribel Yucra Bustamante para que apliquen instrumentos de investigación a los señores docentes de la I.E.I. N° 692 de Santa Teresa.

Art. 2do.- **REMITIR** el presente al Área de Gestión Pedagógica de la UGEL- La Convención y a los interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.

*[Handwritten Signature]*  
Prof. Yanet A. Alvarez Tapia  
DIRECTORA

## DECLARACIÓN JURADA DE RENUNCIA A LA AUTORIA DE TESIS

Yo, Maribel Yucra Bustamante, estudiante egresada, del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 24718504.

Declaro bajo juramento que:

Renuncio y cedo la autoría de la tesis en su totalidad, denominada "Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de Santa teresa de La Convención - Cusco - 2018" al estudiante Noe David Orihuela Laquita con DNI. 44195275 egresado del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

Cusco, 15 de diciembre del 2018



Maribel Yucra Bustamante  
Dni: 24718504

CERTIFICO: Que esta firma corresponde a Sr(a)

*Maribel Yucra Bustamante*

DNI. 24718504

CUSCO 15/12/2018





GALERÍA DE FOTOGRAFÍAS DEL INSTRUMENTO APLICADO A LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED EDUCATIVA DE SANTA TERESA DE LA CONVENCIÓN – CUSCO 2018







# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Noe David Orihuela Laquita, identificado con DNI N° 24718504 egresado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de Santa teresa de La Convención - cusco - 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

FIRMA



DNI: 44195275

Trujillo 01 de diciembre del 2018

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

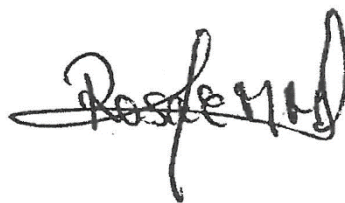
Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2018 II; y revisor del trabajo académico titulado

**“Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de Santa Teresa de La Convencion - Cusco 2018”**

Del estudiante Noe David Orihuela Laquita he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 17 % 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 Cesar Vallejo.

Trujillo 5 de diciembre del 2018.


A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rosa Elvira Marmanillo Manga', with a long horizontal stroke extending to the left.

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

DNI 23924721

Feedback Studio - Giorgi Cherev  
http://feedback.com/.../10707563658/uniqueId=105-5376938/...1

feedback studio Noe David ORIHUELA LAQUITA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

 **UCV**  
UNIVERSIDAD CAYMAHUASI  
ESUELA DE POSTGRADO

TESIS

Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de santa teresa de la convención - cusco - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN  
CON MENCION EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:  
Br. ORIHUELA LAQUITA, Noe David

Página: 1 de 100    Número de palabras: 21250

Text only Report    High Resolution: **Activo**

Todas las fuentes  
Comodidad: 1 de 170

Entregado a Universita...	10 %
reportorio.ucv.edu.pe	8 %
pl.scifbd.com	3 %
displayas	3 %
documenta.mg	3 %
myslide.es	3 %
www.scifbd.com	3 %

[Excluir fuentes](#)

Windows Taskbar: 10:56 03/12/2019