



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño técnico pedagógico de los docentes
de la institución educativa INEI 23 en el distrito de San Jerónimo de
Tunán. Huancayo 2018**

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

AUTOR:

Br. Martínez Veliz, Aldo Joel

ASESOR:

Dr. Tapia Cabrera, Segundo Cesar

SECCIÓN

Educación E Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ 2018

Dr. Vera Samaniego, Efraín Teódulo
PRESIDENTE

Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés
SECRETARIO

Dr. Tapia Cabrera, Segundo Cesar
VOCAL

Dedicatoria

A Rosa Amelia, mi querida madre. A Justina María, mi amada esposa. A Rosamaría, mí adorada hija.

El Autor

Agradecimiento

A todos mis Familiares y Amistades, quienes apoyaron para la cristalización del presente Trabajo de Investigación.

El Autor

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Martínez Veliz, Aldo Joel, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40053157, con la tesis “Cultura organizacional y desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 del distrito de San Jerónimo de Tunan. Huancayo 2017. Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Trujillo, marzo de 2018



Martínez Veliz, Aldo Joel

DNI 40053157

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 del distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 del distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El presente trabajo de investigación es no experimental transaccional. Tomando como población y muestra a los docentes de la Institución Educativa INEI 23, del Distrito de San Jerónimo de Tunán. Esto a partir de la aplicación de instrumentos de investigación debidamente validados por expertos. Pretendiendo lograr conclusiones sobre la cultura organizacional y su injerencia en el desempeño docente, esto para generar recomendaciones que a posteriori irán a bien de la educación en esta parte del país.

Muy pocas veces se entiende que el ambiente educativo también debe ser entendido como el de una empresa, donde una política rectora se hace necesaria. En este contexto la cultura organizacional resulta prioritaria, esto le dará una individualidad propia a cada institución educativa. Esto es su sello particular. Y este trabajo pretende aseverar esta vital importancia.

Los más sinceros reconocimientos por la predisposición mostrada por los docentes de la mencionada institución, quienes mencionaron querer conocer los resultados que los beneficiara en su labor diaria.

El Autor.

Índice

<i>Página del Jurado</i> -----	<i>ii</i>
<i>Dedicatoria</i> -----	<i>iii</i>
<i>Declaratoria de Autenticidad</i> -----	<i>v</i>
<i>Presentación</i> -----	<i>vi</i>
<i>Índice</i> -----	<i>viii</i>
<i>Resumen</i> -----	<i>xii</i>
<i>Abstract</i> -----	<i>xiv</i>
CAPÍTULO I -----	15
INTRODUCCIÓN -----	15
1.1. Realidad Problemática -----	16
1.2. Trabajos previos -----	17
1.3. Teorías relacionadas al tema. -----	18
1.4. Formulación del problema-----	25
1.5. Justificación del estudio -----	69
1.6. Hipótesis -----	72
1.7. Objetivos -----	72
CAPITULO II -----	74
METODOLOGÍA -----	74
2.1. Diseño de investigación -----	74
2.2. Variables.-----	75
2.3. Población y muestra.-----	76
2.4. Método-----	76
2.5. Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad -----	77
2.6. Procedimientos de recolección de datos-----	77
2.7. Métodos de análisis de datos-----	78
2.8. Aspectos éticos -----	78
CAPÍTULO III -----	79
RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados-----	79

3.2. Contrastación de hipótesis-----	87
<i>CAPITULO IV</i> -----	99
<i>DISCUSIÓN</i> -----	99
<i>CAPITULO V</i> -----	104
<i>CONCLUSIONES</i> -----	104
<i>CAPITULO VI</i> -----	106
<i>RECOMENDACIONES</i> -----	106
<i>CAPITULO VII</i> -----	107
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i> -----	107
<i>ANEXOS</i> -----	109
Instrumentos.	
Validación de instrumentos.	
Matriz de consistencia.	
Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Otras evidencias.	

Índice de tablas

TABLA 1:Resultado entre de la cultura organizacional de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	80
TABLA 2:Resultado de la dimensión valor de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	81
TABLA 3:Resultado de la dimensión comunicación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	82
TABLA 4:Resultado de la variable desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	83
TABLA 5:Resultado de la dimensión planificación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	84
TABLA 6:Resultado de la dimensión ejecución de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	85
TABLA 7:Resultado de la dimensión evaluación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	86

Índice de gráficos

Gráfico 1:Resultado entre de la cultura organizacional de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	80
Gráfico 2:Resultado de la dimensión valor de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	81
Gráfico 3:Resultado de la dimensión comunicación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	82
Gráfico 4:Resultado de la variable desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	83
Gráfico 5:Resultado de la dimensión planificación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	84
Gráfico 6:Resultado de la dimensión ejecución de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	85
Gráfico 7:Resultado de la dimensión evaluación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017	86

Resumen

La presente investigación titulada Cultura organizacional y rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán. Huancayo 2017. Tiene como propósito Determinar la relación entre la cultura organizacional y rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán. Huancayo 2017. Para lo cual se formuló el problema siendo: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán. Huancayo 2017- Se formuló la hipótesis Existe una relación directa entre la cultura organizacional y rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán. Huancayo 2017.

La Investigación está en el enfoque cuantitativo de tipo de investigación básica, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal, para lo cual se tomó una muestra de 50 trabajadores de la institución educativa INEI 32 del distrito de San Jerónimo 2017, a quienes se les aplico los instrumentos de investigación encuesta para ambas variables, debidamente validados por expertos y sometidos a una prueba de confiabilidad.

Al finalizar la investigación se llegó a la siguiente conclusión Se determinó la relación alta entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017, Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.734$, se tiene correlación alta por lo tanto la t calculada es mayor que t teórica ($7,47 > 2,01$) que evidencia estos resultados

Palabras claves: Cultura Organizacional, desempeño técnico productivo.

Abstract

Present investigation registered as a legitimate real estate property organizational Cultura and technical pedagogic performance of the teachers of the educational institution INEI 23 at district of St. Jerónimo of Tunán. Huancayo 2017. INEI has like purpose To Determine the relation between the organizational culture and technical pedagogic performance of the teachers of the educational institution 23 at district of St. Jerónimo of Tunán. Huancayo 2017. The one for which the problem being was formulated: Which one is the relation between the organizational culture and technical pedagogic performance of the teachers of the educational institution INEI 23 at district of St. Jeronimo of Tunan. Huancayo 2017 Existe Formulated the hypothesis himself a direct relation between the organizational culture and technical pedagogic performance of the teachers of the educational institution INEI 23 at district of St. Jerónimo of Tunán. Huancayo 2017

Investigation is in fact-finding guy's quantitative focus basic, with a descriptive design the cross-section correlacional, for which took 50 workers' sample of the educational institution INEI 32 of St. Jeronimo's district 2017, whom I apply to them the fact-finding instruments opinion poll for both variables, properly validated by experts and submitted to a proof of reliability.

He took place to the following conclusion when finalizing investigation INEI Determined the high relation between the organizational culture and the technical pedagogic performance of the teachers of the educational institution himself 23 at district of St. Jeronimo of Tunan Huancayo 2017, Right After applying the fact-finding instruments he has spearman's rho rs 0,734, the calculated t has high correlation itself therefore you are bigger than theoretic t (7.47 2.01) that evidences these results

Key words: Organizational culture, technical productive performance

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El mundo está inmerso en un cambio constante, reflejado en las premisas de la innovación y tecnología, las cuales influyen en las organizaciones de todo el mundo. La dedicación de estos permitirá dar respuestas morales a las dificultades mundiales; como los sistemas dentro de la estructura educacional que el mundo de hoy solicita. Es difícil pensar en un establecimiento instructivo sin que se lo considere como una organización, en el sentido más amplio de la palabra.

En consecuencia, es fundamental proponer nuevas estrategias institucionales, con reglas de incorporación, deber y prueba distintiva, y que estas se abren al inmenso cambio dentro de la estructura de la cultura jerárquica como prevalencia, dejando de lado lo obsoleto, lo improbable ante su imagen como una carta introductoria ante la sociedad mecánica y sometida universalmente a un cambio vertiginoso. Las estrategias sociales

deben tener como figura simbólica de expresión las cualidades, convicciones, pensamientos, sentimientos y cambio de mentalidad de una organización. Además, es evidente que la Ciencia de la Administración, la Ingeniería en Gestión o la Ingeniería Industrial de vanguardia le da un importante sistema teórico para comprenderla. (Serna, 1997: pp. 105-106) caracteriza la cultura autoritativa, por ejemplo, cómo las asociaciones hacen las cosas, cómo construyen las necesidades y le dan significado a las diversas empresas. Además, demuestra que la cultura es el efecto posterior de un procedimiento en el que los individuos de la asociación se relacionan y se comunican al decidir las opciones para la distribución de problemas impulsados por estándares, valores, convicciones, principios y sistemas que comparten, para finalmente convertirse en una organización.

En estos días es fundamental que los protagonistas de cada organización comprendan o más se sometan a una cultura autoritaria, que los transformará en actores dinámicos del establecimiento, presentados y participativos.

En consecuencia, la misión y la visión deberían limitarse en este sentido. Es insondable que un trabajador o colega no conozca las columnas de la organización. En suma, esta gran práctica jerárquica puede tener repercusiones en una calidad sorprendente en tiempo y espacio.

Las organizaciones en cada una de sus estructuras y variaciones, niveles y medidas de nuestra nación no escapan a la necesidad y la responsabilidad social. Eso es imperioso. Por esta razón, se propone este trabajo de investigación ilustrativo no experimental buscando descubrir la importancia de una conexión crítica entre la cultura organizacional y la estrategia instructiva. Al darse cuenta de que la cultura autorizada es la base de cualquier organización, sirve para ilustrar sus indagaciones sobre los individuos que plantean la obligación social corporativa dentro del entorno de la conservación natural, proponiendo una propuesta que faculte la

coordinación empresarial como un componente clave para la diferencia cultural y el nacimiento y fortificación de nuevas evaluaciones sociales exactas, convenientes y apropiadas que son importantes para ayudar a cada una de las asociaciones y enfrentar un procedimiento de globalización y cambios ecológicos.

Específicamente, se propone comprender que cada base instructiva también debe ser comprendida como una organización, en el sentido más amplio de la palabra. De esta manera, el acto de una cultura organizacional termina notablemente en un propósito. Comprender, además, que esto afectará la ejecución instructiva especializada, es decir, la ejecución del trabajo del maestro.

1.2 Trabajos previos

Lozada (2008) Para elegir el nivel de especialista en una organización y administración, utilizó un ejemplo aplicada a especialistas en la región de la medicina y especialistas de cirugía en la región, utilizando como dispositivo una prueba y una prueba posterior, aterrizando a las conclusiones siguientes:

- El coeficiente de posibilidad demostró una relación entre cultura organizacional y marcadores de administración de las reuniones de prueba y control, idealmente en los indicadores de administración de las reuniones de exploración y control, idealmente en los indicadores de cumplimiento del cliente externo: tiempo de espera, datos en pacientes y tratamiento del cliente, cuyos coeficientes de posibilidad no son exactamente iguales a cero, muestran la relación entre los factores.
- Los resultados cualitativos, en cuanto a la cultura organizacional, demuestran la cercanía de los rasgos que no son predecibles con las ideas actuales de administración participativa, autoridad, organización vital, colaboración; que proceden a permitir y fortalecer una organización

burocrática, centralista, poderes abrumadoramente casuales con un par de valoraciones constructivas y reuniones, que la hacen mínimamente sesgada a los planes administrativos actuales, participativos, que muestran y resuelven los grupos básicos que permiten reaccionar para ajustar más confrontar la tierra, requiriendo actualización de procedimientos y estrategias más viables y competentes, donde la variable individuo estimado y estimulado, es el pivote del progreso.

- El aprendizaje y la mejora de la cultura organizacional son de importancia en la era de la administración de valores, que permite distinguir los territorios que deben atenderse en el procedimiento de intercesión, considerando que, sobre cada uno de los procedimientos, existe una solidaridad central de las reuniones y el público en general que es el individuo, y no se trata solo de mejorar la base, su innovación, ampliar el control, el cambio de autoridades y los diferentes factores, que a pesar de ser imperativos, sin nadie más ellos no tienen un efecto real.

Chávez (2010) en su trabajo de exploración titulado, "Cultura y administración autorizada en el distrito común de Trujillo" Doctor en Planificación y Gestión, utilizó un ejemplo de 196 especialistas, utilizando encuestas para reunir su información, tocando la base en las siguientes conclusiones:

- La cultura organizacional en la región común de Trujillo se construye principalmente a la luz de las apreciaciones individuales practicadas por los especialistas, las apreciaciones organizacionales no dispersadas por el establecimiento y la atmósfera institucional de decepción, lo que afecta la administración de los trabajadores nacionales.
- Las administraciones nacionales que se dan no son completamente distinguidas por los trabajadores. Estas administraciones no son completamente reconocidas por los especialistas. Estas administraciones

son limpieza abierta, licencias de trabajo, territorios verdes, bienestar, instrucción, seguridad de los residentes, apoyo del vecindario, cultura y turismo, juegos y diversión.

- Las condiciones de trabajo, las puertas abiertas en su avance experto, el grupo en el trabajo y la ausencia de aprendizaje de los destinos institucionales, impactan la conducta de los especialistas, que se convierte en rutina e impacta la naturaleza de su trabajo.
- La verdad de los trabajadores en su trabajo no permite una dedicación y prueba reconocible con su establecimiento, lo que influye en la naturaleza de las administraciones, principalmente a la luz del hecho de que la transmisión y diseminación de datos y correspondencia dentro de la institución no es la correcta

Salcedo (2007) quien dirigió la investigación "Cultura organizacional y productividad y viabilidad en el liderazgo básico en las organizaciones medianas y pequeñas de calzado del área de Porvenir, región Trujillo, oficina de La Libertad, 2007" para elegir el nivel de Doctor en Administración. Utilizó un ejemplo de 10 organizaciones; 05 pequeñas organizaciones y 05 organizaciones medianas, logrando las conclusiones siguientes:

- La toma de decisiones en organizaciones pequeñas y medianas de calzado de la localidad Del Porvenir, Trujillo, La Libertad, 2006; nos dice que son necesarias para una correcta toma de decisiones una cultura lógica autorizada: que tenga consistencia, obligación, parámetros, concesiones, claridad de la asociación, calidez, apoyo e iniciativa.
- El liderazgo básico en las organizaciones pequeño y mediano de calzado de la localidad de Porvenir, territorio de Trujillo, división de La Libertad, 2006 son competentes y potentes, ya que se toman en un ambiente

autoritario y en el momento adecuado, eligen de forma conveniente y dependen de reconocimiento lógico e innovador.

- La cultura jerárquica de los individuos de las organizaciones pequeñas y medianas de calzado con respecto al dominio y la viabilidad es cierta, a pesar del hecho de que su relación es baja.

Frente a los resultados obtenidos de esta exploración, se infiere que los especialistas en pequeñas y medianas empresas deben prepararse teniendo en cuenta el objetivo final para unir la competencia y la adecuación como ideas clave dentro de la cultura organizacional.

Dante (2010) en su trabajo de investigación titulado "Cultura organizacional y administración de administraciones en el distrito de Trujillo" en su fascinante investigación utilizó un ejemplo de 196 especialistas, logrando las siguientes conclusiones:

- Las administraciones residentes que se otorgan no son completamente distinguidas por los especialistas. Estas administraciones son limpieza abierta, licencias de trabajo, zonas verdes, bienestar, capacitación, seguridad de los residentes, cooperación del vecindario, cultura y turismo, juegos y diversión y la tierra.
- Las condiciones de trabajo, las aperturas en su avance de expertos, la cooperación y la ausencia de aprendizaje de los objetivos institucionales, tienen un impacto en la conducta de los especialistas que se interpreta de manera rutinaria e impacta la naturaleza de su trabajo.
- La verdad de los trabajadores en su trabajo no permite una dedicación y una prueba distintiva con su establecimiento, influye en la naturaleza de las administraciones, en su mayoría a la luz del hecho de que la transmisión y

el curso de los datos y la correspondencia dentro de la asociación no es suficiente

- La cultura organizacional que existe en el distrito es el efecto posterior de no haber intentado cambiarla o fortalecerla después de algún tiempo mediante la revisión dinámica de los elementos que median en ella, y además no haber interpretado lo que los especialistas dicen, hacen y consideran su asociación .

Velásquez (2009) en su proposición "Cultura organizacional para el avance de los recursos humanos en la región de Las Delicias", logrando las siguientes conclusiones:

El activo humano de la región de Las Delicias necesita valoraciones que permitan una disposición inspiradora hacia el beneficio grupal; lo cual se refleja en el alto carácter, el beneficio del cliente pobre y la administración impredecible que se le dio al cliente.

El especialista de esta región no tiene un área razonable de la misión, visión y objetivos buscados por el establecimiento; Esto se refleja en su desvinculación en el trabajo, que incluso el 83% cambiará el entorno de trabajo si surge otra puerta abierta, con el objetivo de que el estado de ánimo como un activo humano sea negativo.

Ñamot (2012) en su postulación titulada "Tasa de la nueva administración abierta en la cultura organizacional de los trabajadores del gobierno provincial La Libertad, 2010" trabajo correlacional, llega a las siguientes conclusiones:

- El final más esencial de esta investigación ha sido razonar que la administración abierta ha descubierto cómo afectar positivamente la cultura de especialistas autorizada en la estación central del gobierno provincial La

Libertad, en 2010. Es decir, la tasa de la nueva administración abierta en una cultura organizacional de los especialistas del campo base del gobierno de la Región La Libertad es habitual (50.36%), seguido por el gran nivel (22.63%), que en conjunto es 72.99%, es decir, hay un cambio consistente en los niveles distintivos, en el plan financiero, los datos o la necesidad de un plan de gasto adicional o lo que se refiere a intercambios internos, en la parte de trabajo que la sustancia está tratando de ajustar en sus procedimientos abiertos, procedimientos marco y adquisición ha sido transmitido al PNUD en busca oportunidad.

- Un nivel de importancia deficiente con 40.14% de la sociedad reunida y el estado anormal de estándar con 57.66% de la sociedad exigente, hablan de dos niveles extremadamente notables que deberían reforzar el plan de estrategias que tienen una tendencia a fortalecer los ajustes de maneras particulares, debido al refuerzo de la colaboración y el requisito de un liderazgo básico descentralizado.
- El nivel de cultura autoritaria que prevalece según la opinión de los trabajadores delegados y CAS de la oficina central del gobierno provincial de la La Libertad es habitual, con un 50.36%, y un nivel decente con 22.63%.
- Después del examen completado en la última parte, suponemos que al contrastar al personal nombrado y la facultad de CAS, los últimos confían en que la cultura organizacional de reunión tiene un nivel de 52.73%, por lo que ha sido visto en el estudio relacionado, que la disposición de la facultad de reconocimiento delegada está dentro de su reunión en 42.68% del nivel normal, existiendo unión entre ellos por haber trabajado en la asociación pasada del CTAR., que progresa hacia convertirse por ley en el gobierno local.

Chávez (2010) en su trabajo de exploración, "la cultura organizacional y la administración de las organizaciones de Trujillo" dirigió una reflexión sin juicio con un ejemplo de 196 trabajadores desempleados en las conclusiones siguientes:

La cultura organizacional en la provincia de Trujillo se construye principalmente a la luz de las apreciaciones individuales practicadas por los trabajadores, las apreciaciones no difundidas por el establecimiento y la atmósfera organizacional negativa, afecta la administración de la institución.

Las instituciones residentes que se otorgan no son completamente reconocidas por los trabajadores. Estas administraciones son: limpieza abierta, licencias de trabajo, zonas verdes, bienestar, instrucción, seguridad de los residentes, cooperación del vecindario, cultura y turismo, juegos, entretenimiento y naturaleza.

La cultura organizacional que existe en el lugar es la consecuencia de no cambiarla o fortalecerla después de algún tiempo al revertir el avance de las variables asociadas a ella.

Lo que los especialistas dicen, hacen y piensan acerca de su asociación.

Soria (2010) en su postulación "cultura organizacional y su efecto sobre la naturaleza de la administración en la escuela secundaria "Ciro Alegría Bazán" de Chepén, fue un estudio no experimental, con un ejemplo de 1976, logrando las siguientes conclusiones:

Falta una responsabilidad notable con respecto a la misión organizacional y realizar un trabajo en grupo.

Se requiere una mayor correspondencia de parte de la administración que revele todo lo que ocurre en la fundación y en este sentido será concebible

descubrir una respuesta en conjunto a circunstancias específicas que puedan surgir, además las relaciones humanas no son las más adecuadas, esa es la razón por la cual las grandes relaciones humanas deben avanzar.

La falta de inspiración se aproxima a la luz por el hecho de que los servidores no reciben remuneración por el trabajo que realizan, es decir, necesitan actualizar los métodos para transmitir a la sociedad, por ejemplo, funciones, ceremonias, historias, etc. Por ejemplo: compensar a los educadores y especialistas en reglamentación por el gran trabajo realizado.

Hay poco entusiasmo para preparar al personal, ya que si se organizan para la preparación de su personal, habría mejores resultados.

No existe un lema o una marca comercial que describa a la organización y esa es la transmisión social del sentimiento hacia el exterior.

Si no hay un esfuerzo de toda la organización en el largo plazo, no puede haber una cultura de valor.

En el caso de que no haya un esfuerzo de toda la organización en el largo plazo, no puede haber una cultura de valor que aliente a los grandes.

La fundación de la sociedad general "Ciro Alegría Bazán" tiene los atributos adecuados para dar una administración de calidad decente, pero lo que falta es mejorar las administraciones de consideración en el cliente, que los instructores se preparen adicionalmente según la energía de los estudiantes y graduados y que los educadores sean más genuinos.

Se presume que la cultura autorizada influye en la naturaleza de la administración, sin embargo, en la base examinada el impacto es en menor grado, como se indica, se adquiere a través de las visiones generales conectadas en el examen, lo que demuestra que hay carencias, por ejemplo, en la atmósfera de trabajo dentro de la organización no es la más adecuada,

no hay un intercambio similar, una inclinación similar, tal que los instructores y el personal directivo califiquen su enfoque de trabajo como un desierto.

Carhuallanqui (2017) en su postulación "Cultura organizacional y calidad instructiva en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú" de Huancayo, fue un examen gráfico no de prueba, con un ejemplo de 56 educadores, tocando base las conclusiones que lo acompañan:

- Desconocimiento de la misión y visión en hasta el 60% de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación.
- Las conexiones relacionales a nivel de enseñanza se ven debilitadas por la interrupción de los pensamientos políticos e ideológicos. ¿Qué impulsos proponen el cambio en las relaciones laborales humanas?
- Caracterización de enfoques de transmisión de los estándares y cualidades de la cultura organizacional. Ausencia de canales y tiene la intención de dar a conocer las reglas que supervisan al personal.

Se presume que la cultura organizacional, su percepción o no, afecta la ejecución de la instrucción. Sea como fuere, existe, como lo indican los resultados obtenidos, pasando por alto los estándares, premisas y cualidades de los mismos con respecto a los instructores.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Con respecto a la cultura organizacional variable, esta información es una parte clave del estilo de vida de una asociación. Según Hessen, para que algunos pensadores lo sepan, intenta capturar profundamente una protesta. Paralelo a esto, se dice que el aprendizaje natural es un método rápido para capturar. Platón es el primero en hablar de un profundo instinto y en esa

línea se descubren diferentes pensadores, por ejemplo, San Agustín, Descartes, Pascal.

Hessen, continúa diciendo que no se puede impulsar un avance solitario en el aprendizaje en el caso de que no comencemos con la presunción de todo lo que sucede con frecuencia y se representa con el estándar de disparo. Este estándar se comunica diciendo que cada cambio, cada procedimiento tiene una razón. En otras palabras, una regla.

Por otra parte, las fundaciones pueden funcionar de manera esclarecedora cuando existen apreciaciones compartidas entre los representantes, la forma de vida coordina las apreciaciones, las imágenes, las prácticas y las sospechas que generalmente se comparten dentro de una asociación. De ahí que la cultura autoritativa esté comprendida más allá de la información básica de la misión y la visión de cada organización. Es sobre todo la absorción y ejecución de todas las apreciaciones materiales y de otro mundo que administran la organización. En un público en general como el nuestro donde la globalización es una práctica habitual, se requiere un número cada vez mayor de establecimientos con su propio carácter particular, y esto debe lograrse a través de una cultura y personalidad autorizadas específicas.

Actualmente, comprendemos la cultura organizacional como un agregado específico de cualidades, estándares y reglas que comparten los operadores y reuniones participativos de una asociación y que controlan la forma en que se relacionan entre sí y con la naturaleza de la asociación. Esto, en gran parte, afectará la eficiencia de la organización, prestando poca atención a si es de naturaleza especializada o académica. Las grandes o terribles relaciones humanas dentro de cada organización pueden disminuir o reforzar los resultados requeridos. Aquí está el significado clave de la interpenetración de los individuos y la explicación de sus esfuerzos. Las apreciaciones institucionales son convicciones y pensamientos, e incluso posiciones ideológicas sobre el tipo de destinos y la forma correcta en que

deberían lograrse. Algunos creadores incluso lo califican como el *modus vivendis* de cada organización. Las particularidades de la cultura autoritaria se configuran por dialecto como un elemento esencial de la cultura, ya que da significado y solicitud a entornos infinitamente complejos. El canal etimológico, particularmente su segmento psicológico, es el principal núcleo de la cultura organizacional. Su brillo u oscuridad provocará una gran o terrible administración de los derechos de la cultura organizacional.

La cultura no es una variable que los directores puedan controlar a su elección desenfrenada y su comodidad. Pueden esforzarse por fortalecerlo o cambiarlo, aunque tengan éxito o no, no estarán a su alcance, sino en la psique de personajes alternativos, que son los expertos al final. Traducir la conducta, aclararla, guiarla, mantener su vitalidad, voluntad, apego e inteligencia; Depende de las impresiones sobre lo que realmente importa. A medida que el modelo social recibido terminó produciendo la conducta de la población general de la organización.

Cada organización tiene un objetivo que lo lidera, su explicación detrás de ser, el primer objetivo. Esta es la razón de una organización. La forma en que se logra es la cultura organizacional, que comienza incluso desde la elección de la fuerza de trabajo, ya que el perfil requerido debe resolverse. Además, la evaluación del individuo se basará en cómo vive la cultura organizacional.

Incorporar valores que se puedan mostrar, es una disposición de cualidades, estándares, convicciones. Un método individual de cómo piensan sobre la existencia misma. La forma de vida de todas las asociaciones está influenciada por la de la sociedad. Es difícil oponerse a las progresiones experimentadas por las órdenes sociales. Una maravilla mundial termina influyendo en las organizaciones. No es una maravilla aislada y unitaria.

Los elementos de una cultura organizacional son transmitir un sentimiento de personalidad a los individuos de la asociación. Del mismo modo producir

una dedicación más allá del individuo. Fortalece la solidez del marco social. Permisos para separar la consideración de diferentes instituciones. Es un sistema de control, dirección, formando las mentalidades y prácticas de los representantes. Los componentes de la forma de vida son:

- Las cualidades, enmarcan el núcleo de la forma de vida, caracterizando cuál es la ocasión para la asociación. En términos sólidos y, además, diseños que la asociación debería tomar en su totalidad.
- Los rituales y funciones, que positivamente no los confunden con cuestiones religiosas o obstinadas, son encuentros que tienen líneas particulares y directas, que pueden ser mezcla, reconocimiento, valoración para una buena ejecución, iluminación de conducta insatisfactoria, similitud individual, etc. Son cursos utilizados para aclarar lo que se estima o no en la asociación.
- Las historias y los mitos son historias directas que se repiten dentro de la asociación en vista de las ocasiones que realmente han sucedido o que son el resultado de la ficción. La sustancia de las historias sigue continuamente las partes críticas del carácter social, favoreciendo las prácticas esperadas y, además, la respuesta autorizada de tales ocasiones.
- Santos o pioneros, es el modelo perfecto de individuo, es pionero que luego de absorber la estrategia de la organización termina intercambiándolos con individuos alternos, intentará natural, con visión, etc. Imprimen una medida considerable de su marca registrada a los individuos de la asociación.
- Los estándares generalmente no se componen, sino que se mueven a través de las instituciones, decidiendo las prácticas que son concebibles y aquellas que ciertamente no lo son. Es decir, dirigen la conducta de los especialistas implícitamente. Se parecen a las leyes que deben tomarse después.

- Dialecto, arreglo de signos fonéticos consuetudinarios, reconocido por un grupo etimológico completo para la correspondencia entre sus individuos. Dado que las asociaciones pueden tener tipos de correspondencia verbal y no verbal. El dialecto, una vez más, se retrata por ser tradicional, realizado, es decir, transmitido de edad en edad, o más, todo es razonable.
- Los tabúes, controlan la conducta caracterizaron las perspectivas arcanas u oscuras, clarificando lo que no está permitido dentro del establecimiento.

Para decirlo claramente, la cultura organizacional o la atmósfera de las organizaciones es la mentalidad extremadamente específica y hacer las cosas. Es lo que termina reconociendo una organización y la distinción de los demás. Es algo así como la identidad de un individuo en la remota posibilidad de que lo contrastemos y el plano de un sujeto.

La cultura organizacional se transmite a través del tiempo, y las progresiones con las que se encuentra son una especie de ajuste para el paso de los años. Estos cambios, sea como fuere, se deben a variables externas e internas.

Para Cantú (2001, p.81), especifica algunas perspectivas que deciden la forma de vida en una asociación:

- Auto Autogobierno individual, nivel de deber, autonomía y posibilidad de practicar la actividad que las asociaciones permiten a las personas.
- Estructura, ya que las directrices, la dirección y la supervisión directa se utilizan para detectar y controlar la conducta de los trabajadores.
- Apoyo, nivel de alegría y apoyo dado por las cabezas a sus subordinados.

- Identidad, el grado en que los individuos se relacionan con la asociación en general en lugar de con una reunión de trabajo o un campo de participación de expertos específicamente.
- Cómo remunerar la ejecución, cómo la asignación de premios y el reconocimiento en la asociación (por ejemplo, compensación se expande, avances, etc.) considera que los criterios son predecibles con los marcos regulatorios utilizados.
- Tolerancia a la lucha, nivel de reconocimiento de las disputas que existen en las relaciones entre los asociados, las reuniones de trabajo y la organización, y además el afán de ser completamente directo y abierto a los contrastes.
- Resistencia al riesgo, una medida en la que se insta a los especialistas a ser contundentes, creativos y descuidados.

Las sociedades autoritarias son vitales para el logro de una organización por algunas razones:

Ofrecen un carácter autoritario para los trabajadores, de esta manera cada organización adopta una identidad, una visión que caracteriza a lo que la asociación habla. Por lo tanto, se centra en: Henríquez (2002, pp. 261-262) la forma de vida de la asociación es una condición fundamental para descubrir cómo coordinar al personal, trabajar en actividades nacionales y mundiales. La forma de vida de la asociación es el cemento social que mantiene unidos a los individuos de la asociación. Según Hellriegel, Slocum y Woodman, referidos por Soria (2010), la cultura organizacional habla de un intrincado ejemplo de convicciones, deseos, pensamientos, cualidades, estados mentales y prácticas compartidas por los individuos de una asociación.

Chiavenato, (1994: p.36) saca a relucir que una institución solo existe cuando al menos dos individuos se reúnen para participar unos con otros y lograr metas normales, lo que no se puede lograr a través de la actividad individual. La disposición de los componentes a los que se hace referencia enmarca lo que se conoce como cultura jerárquica o cultura corporativa.

Por otra parte, Serna (1997: pp. 105-106) caracteriza la cultura organizacional, por ejemplo, la forma en que las instituciones hacen las cosas, cómo establecen las necesidades y le dan significado a los diversos mandados de negocios. Además, demuestra que la cultura es el efecto posterior de un procedimiento en el que los individuos de la asociación cooperan para decidir las opciones para la organización de problemas motivados por normas, valores, convicciones, principios y estrategias que comparten y que poco a poco tienen se unió a la organización.

La hipótesis de Phegan (1998: p.1) también establece que cada asociación tiene su propio modo de vida, convenciones, normas dialectales, estilos de administración, imágenes, que crean atmósferas propias de su trabajo, razón por la cual es problemático para ellos. Las organizaciones reflejarán sociedades indistinguibles, las últimas son tan interesantes como las huellas dactilares.

Debería notarse que Granell (1977: p.2) establece la cultura organizacional como la común a todos o todos los individuos de una reunión social: valores, convicciones, mentalidades y prácticas.

Chiavenato (1989: p.464) presenta la cultura organizacional como un estilo de vida, una disposición de convicciones y cualidades, un tipo reconocido de conexión y conexiones ordinarias de una asociación específica.

Stoner (1996: 200) muestra que la cultura es la manera en que la asociación ha descubierto cómo lidiar con su condición, por lo tanto, es una mezcla

impredecible de presunciones, prácticas, historias, mitos, analogías y diferentes pensamientos que encajan en todos. Trabajando en una asociación.

Valle (1995: p.96) afirma que la cultura organizacional de una asociación es la consecuencia de la experiencia de los individuos y de alguna manera, aclimata las convicciones, los valores y las sospechas de estos.

García y Dolan (1997: p.33) caracterizan a la cultura como el estado mental de la marca y hacer las cosas en una organización, por similitud es proporcional a la idea de identidad en una escala individual.

Guedez (1998: p.58) afirma que la cultura organizacional es una impresión del ajuste dinámico y las conexiones consonantes de toda la disposición de los subsistemas que componen la asociación.

Gordon (1997: pp. 472-481) demuestra que la forma de vida de una asociación representa la parte de su condición interna que une la disposición de suposiciones, convicciones y cualidades compartidas por los individuos de la asociación y que se utilizan para gestionar su trabajando. La forma de vida de una institución puede analizarse para decidir si respalda los objetivos autoritativos, en caso de que aumente las mejoras estables en la calidad. Esta es la metodología utilizada cada vez más por altos funcionarios que imaginan que cambiar la sociedad puede mejorar la ejecución. La cultura puede influir en la forma en que los individuos traducen las condiciones, e incluso puede tener un impacto en sus planes para ordenar y mantener los datos.

Robbins (1999: p.601) construye que los elementos de la cultura organizacional permiten transmitir un sentimiento de carácter a los individuos de la asociación, creando una dedicación más allá del individuo,

fortaleciendo la confiabilidad del marco social, caracterizando límites en cuanto a la forma de vida de las diferentes asociaciones y constituye un componente de control, dirección, formando las disposiciones y prácticas de los trabajadores.

Según este enfoque, la cultura es la conexión social que ayuda a mantener unida a una institución.

Las cualidades de una organización según Robbins (1987: 440) proponen siete atributos que deben considerarse dentro de cualquier organización, que cuando se unen descubren la encarnación del modo de vida de la sustancia:

- Autonomía individual: es el nivel de deber, libertad y oportunidades para practicar la actividad que los individuos tienen en la asociación.
- Estructura: es el nivel de estándares y principios, y adicionalmente la medida de supervisión directa que se utiliza para detectar y controlar la conducta de los representantes.
- Apoyo: Es el nivel de asistencia y cordialidad que los jefes presentan a sus subordinados.
- Identidad: cuánto se relacionan las personas con la asociación en general y no con su reunión o campo de trabajo.
- Performance-grant: cuánto la dispersión de honores dentro de la asociación (incremento de sueldo, avances) depende de los estándares de ejecución.
- Tolerancia a los conflictos: es el nivel de contención que se muestra en las conexiones de los socios y las reuniones de trabajo, por ejemplo, el deseo de ser directo y abierto a la distinción.

Resistencia al riesgo: esta es la medida en que se recomienda al representante ser creativo y descuidado.

El autogobierno singular alude a la oportunidad que los trabajadores necesitan para realizar una actividad específica, que requiere un control especializado constante por parte de un científico externo y no se limita exclusivamente a la supervisión por parte de individuos similares de la sustancia, que sería solo una autoevaluación que, para ser más honesto y objetivo, requiere la observación de especialistas externos; ya que han adoptado la forma de vida de la misma después de un tiempo y la transmiten sin saberlo, teniendo en cuenta la conducta del trabajador correspondiente, a la cual no reaccionarían de manera similar en caso de que no se aferraran a la estrategia de la organización con el objetivo que debe tener en cuenta un hombre que realiza una supervisión que no funciona en el elemento.

Cada establecimiento, ya sea el sector o el lugar al que se dedica, de manera insignificante al inicio de su trabajo debe, en un procedimiento de alistamiento, dar a conocer las cualidades, el método para imaginar los pensamientos, la visión y la misión, entre diferentes partes de su cultura jerárquica Solo a lo largo de estas líneas está el carácter logrado. Sea como fuere, esta digestión debe estar unida a una sobrecarga y evaluación perpetua.

La alta administración también debe hacer su parte y demostrar a sus subordinados que realmente piensan en sus propias ventajas y en el cumplimiento de sus necesidades de trabajo, cultivando un alto nivel de compañerismo, confiabilidad, compañía o más, percibiendo la gran ejecución, ya que , los objetivos deciden la forma de vida, y cuando estos anhelos se consolidan en una disposición sólida y positiva de cualidades, obtienen la ayuda emocionada de sus jefes; Además, las personas no solo deben relacionarse con su posición o reunión de trabajo, sino que además de la asociación en general, les gusta trabajar en el elemento.

En el interior de la organización se deben promover enfrentamientos útiles, como asistencia que el personal enfrenta entre sí, para mejorar profesionalmente y en realidad, particularmente a la luz del hecho de que estos componentes positivos pueden utilizarse para fabricar el destino final próspero de la organización. La aspiración de cada persona, escalar, se llena como un impulsor de las cualidades y convicciones de la institución.

Si bien la realidad del asunto es que las reglas de la cultura organizacional son fabricadas y elaboradas por la administración superior, no debe dejar atrás la evaluación y los compromisos que podrían plantearse por representantes, especialistas, autoridades de bajo nivel. De hecho, incluso el representante menos complejo tiene mucho que decir. Tenga en cuenta que la administración propone el acuerdo, pero que los encuentros son los especialistas.

En el caso de que cada una de las sustancias se relacionara y pusiera en marcha estas siete cualidades, tendrían un personal excepcionalmente beneficioso, eficaz, amigable y confiable, satisfecho con su trabajo y relacionado con la asociación. El acto de lo anterior resultaría en especialistas muy exitosos e irresistibles, con una increíble sensación de prueba reconocible, centrada en su trabajo, mejor lugar de trabajo e institucional.

La investigación se sustenta legalmente en:

- Constitución política del Perú.
- Ley No. 28411, Ley General del Sistema Presupuestario Nacional.
- Ley N ° 29142, Ley de Presupuesto para el año fiscal 2008.

- Texto Único Consolidado de la Ley de Adquisiciones y Adquisiciones del Estado, respaldado por el Decreto Supremo N ° 083-2004-PCM y sus revisiones.
- Reglamento de la Ley de Adquisiciones y Adquisiciones del Estado, ratificado por el Decreto Supremo N ° 084-2004-PCM, y sus correcciones.
- Ley N ° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Ley No. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El significado de un logro es un modelo instructivo de la solicitud social que refleja las razones, objetivos y deseos que debe cumplir desde la perspectiva intelectual.

El logro responde a la pregunta: ¿por qué instruir y aprender?

En su mayor parte, no menos de un logro para cada grado o ciclo se calcula para cada tema.

Posteriormente, hay tres tipos de logros, como lo indica el contenido del aprendizaje del alumno:

- Logros cognitivos.
- Logros procesales.
- Logros actitudinales.

Logros subjetivos: Estos son los aspectos normales de los estudiantes desde la perspectiva psicológica, hablan de la información a la que deben recurrir los estudiantes, el aprendizaje que deben aclimatar, su razonamiento, todo lo que deben saber.

Logros de procedimiento: representa las habilidades que los estudiantes deben cumplir, los manipuladores, los funcionales, la acción del estudiante, el comportamiento o el comportamiento, sus actividades, todo lo que deben saber hacer.

Logros actitudinales: Se les habla por estima y temas morales, el ser del suplente, su capacidad de creer, de vivir respectivamente, es la parte llena de sentimiento de motivación de su identidad.

Además, hay tres tipos de logros según su grado e impacto instructivo en la capacitación completa de los estudiantes:

- Logro educativo.
- Logro educacional.
- Logro formativo.

En esta línea de composición, el logro instructivo no expresa la idea de procedimiento del aprendizaje. Esta variación es más pertinente para el trabajo escrito de los avisos que se dan a los guardianes, ya que comunica claramente el resultado logrado por el suplente, su avance, lo que sabe y lo que sabe hacer, sus triunfos en el procedimiento instructivo, la fase de mejora lograda.

Hay una propensión a componer logros con un verbo (en infinitivo) que comunica la actividad que sistematizará el suplente durante el tiempo dedicado al arreglo y la mejora del espectáculo de pericia en el logro, que puede verse como correcto con el verbo El aprendizaje la actividad que el suplente ejecuta para aprender se comunica con mayor claridad, lo que demuestra mejor la naturaleza del procedimiento que tiene el aprendizaje.

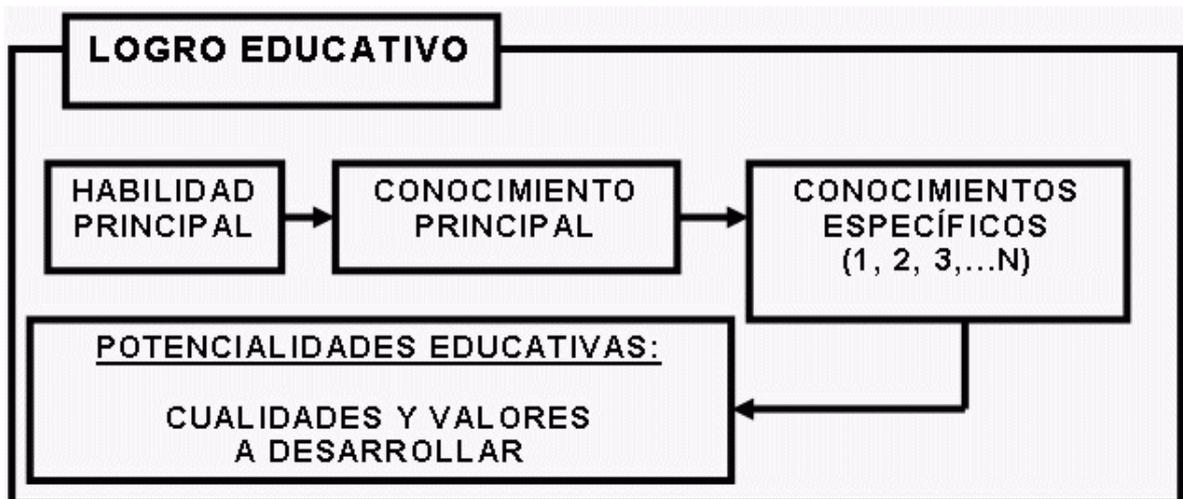
Ilustraciones:

- Reconocer a Dios.
- Identificar los matices.
- Clasifica el sustento.
- Comparar períodos verificables.
- Describe la escena.
- Caracterizar la identidad de los santos.
- Calcular tareas complejas.
- Contabilidad para ocasiones monetarias.
- Explica los motivos de los tornados.
- Escribe oraciones consolidadas.

El logro instructivo habla de la disposición de información, aptitudes y cualidades que el suplente debe absorber en el procedimiento educativo. Se calcula a través de una experiencia, un aprendizaje relacionado con ella y las cualidades asociadas con esas habilidades e información. Tiene el punto de vista y prevalencia preferidos sobre el logro esclarecedor que refleja (de manera inequívoca o verificable) la parte axiológica que es tan grande en el desarrollo vital de nuestros suplentes.

¿Cómo en ese momento encontrar un logro instructivo?

En el modelo adjunto, propuesto por Luis Anibal Alonso Betancourt, de Cuba, se refleja cómo componerlo en el diseño de clase, por lo que da su consentimiento a sus partes.



método de enseñanza: elaboración conjunta.

Para componer el logro, se hace como un pasaje donde cada una de sus partes fundamentales (pericia primaria, información principal y aprendizaje particular, están conectadas por métodos para palabras, por ejemplo, considerando, considerando, basado en, a partir de:

Cada información particular está aislada por una coma, el resto se hará a través del punto y coma.

Casos de logros instructivos:

- Reconoce a Dios como el ser preeminente y actúa según las necesidades con la herencia de Jesús.
- Identifique los tonos, indicando amor por su familia.
- Clasifique los alimentos, fusionando en sus vidas los estándares para una rutina de alimentación sana.
- Comparar los períodos registrados, con respecto a los contrastes ideológicos y sociales de las identidades auténticas.

- Describe la escena, tratando con las plantas.
- Caracteriza la identidad de las leyendas, siendo deferente y tolerante con sus pensamientos y prácticas.
- Calcula actividades complejas, siendo solidario con sus compañeros.
- Contabilidad para ocasiones financieras, indicando deber e ingenio.
- Explicar las razones de los tifones, con respecto a la naturaleza y tratar con la condición que la abarca.
- Escribir oraciones consolidadas, demostrando inventiva, imaginación y validez.

Sea como fuere, para que haya una mayor integralidad en el trabajo instructivo, una coherencia y racionalidad más notable, y una priorización consciente de la parte axiológica del avance de la identidad de nuestros subordinados, el logro debe planificarse con una originación del desarrollo.

¿Qué comprender por el logro del desarrollo?

El logro evolutivo es un modelo académico de la solicitud social que intercambia al público general con la escuela, que refleja las razones, objetivos y deseos a los que recurre el suplente, que muestran los cambios constantes que deben crearse en su método para sentir.

Cuando hablamos de un cambio constante en la forma en que creemos, aludimos al avance de las características y cualidades de la identidad del aprendiz (saber cómo ser), fundado en el potencial instructivo que ofrece la sustancia para ser educado en la clase.

Estas características y cualidades se deciden mediante la utilización de instrumentos demostrativos centrales y la transmisión instructiva de la reunión de suplentes.

En el momento en que se habla de un cambio lento en el método de actuación, se hace referencia a la mejora de las capacidades coherentes o académicas y de identidad como parte de su identidad (know-how).

En el momento en que se habla de un cambio constante en el estado de ánimo, se hace referencia a la mejora del razonamiento coherente (aprendizaje) del suplente.

Esto alude a la información que aprenderá o practicará en la clase.

A causa del logro de desarrollo, la estima posee la parte primaria y la aptitud toma una disposición de sentarse hacia atrás.

El logro del desarrollo se compone de dos partes principales:

- El contenido.
- Las condiciones.

¿Qué tal si rompemos la mayor parte de cada uno de ellos?

La substancia:

La sustancia es esa parte del camino de la vida, la ciencia o la innovación que debe ser absorbida por el suplente en medio de la búsqueda de cómo llegar al logro propuesto.

Eso es inventado:

- Las características y cualidades que avanza.
- La capacidad.
- Conocimiento.

Las posibilidades educativas constituyen resultados potenciales existentes concretos para coordinar el procedimiento de externalización y disfraz de las normas de los valores, disposiciones y disposiciones sociales a través del procedimiento académico.

Hay algunos campos o partes de potencial instructivo que pueden ser abusados para el avance de las características y cualidades en la identidad de nuestros suplentes.

Como características y principales consideraciones para crear en nuestros suplentes tenemos (entre otros):

- El arreglo político - ideológico y monetario reflejado en la productividad de la vida misma.
- La disposición de cualidades de deber, resiliencia, respeto, naturaleza emprendedora, autenticidad, solidaridad, responsabilidad, enseñanza, moral, sentimiento de tener un lugar, entre otros.
- Lectura y elucidación de escritos (lectura), articulación oral (hablar) y composición sin errores ortográficos y con el archivo adjunto (composición).
- Ética.

La capacidad es la disposición de las actividades que el sujeto muestra en su acción hipotética y de sentido común teniendo en cuenta el objetivo final

de ocuparse de las circunstancias o problemas que se dan en el círculo social; en vista de la información obtenida de una ciencia específica, artesanía o innovación (saber cómo hacerlo).

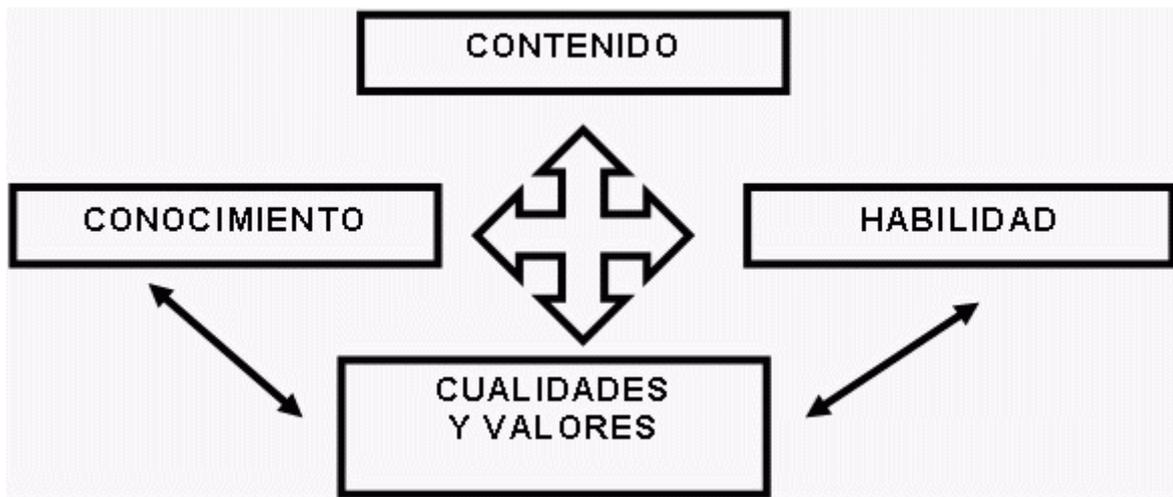
Las aptitudes en un sentido general pueden ser fundamentales, que son las supuestas habilidades académicas (traducir, caracterizar, contestar, representar, describir, evaluar, entre otras) y las aptitudes de los expertos que son particulares de las ciencias o una innovación particular, por ejemplo: convertir , penetrar, trabajar, abusar, exponer, conducir, infundir, llevar contabilidad, supervisar, anticipar, entre otros.

Cada experiencia tiene una estructura interna útil, es decir, una progresión de aptitudes que, a medida que crecen de manera constante en el suplente, impulsa esa capacidad.

La información es una parte básica del pensamiento, constituye la premisa gnoseológica de cualquier movimiento hipotético o realista (Conocimiento).

Se distinguen en ocasiones, maravillas, ocasiones, formas, información, atributos de elementos, ideas, leyes, especulaciones, modelos, innovaciones, etc.

En consecuencia, de la investigación anterior podemos resumir que la sustancia está enmarcada como aparece en el plan adjunto:



Cada uno de ellos se proclama en la composición del logro de desarrollo.

Las condiciones:

Las condiciones constituyen las medidas subjetivas que permiten evaluar la satisfacción satisfactoria del logro.

Entre los marcadores más utilizados como parte de la formación, encontramos en un nivel muy básico:

1. El nivel de digestión.
2. El nivel de profundidad.
3. El nivel de sistematicidad.

¿Qué tal si examinamos cada uno de ellos?

El nivel de digestión es la técnica académica que utilizará el instructor, es decir, el estilo de aprendizaje que se utilizará para que el suplente conozca la información y la capacidad adecuadas.

En la hipótesis académica hay varios métodos para comunicar los niveles de digestión del aprendizaje, por unos pocos creadores.

Demostrado de la siguiente manera:

NIVEL DE ASIMILACIÓN	ACTIVIDAD DEL PROFESOR	ACTIVIDAD DEL ESTUDIANTE
FAMILIARIZACIÓN	Plantea el problema, la vía de solución y la solución.	Repite.
REPRODUCTIVO	Plantea el problema y la vía de solución.	Soluciona.
PRODUCTIVO	Plantea el problema.	Busca la vía de solución y soluciona.
CREATIVO	Orienta la situación.	Identifica el problema, busca la vía de solución y soluciona.

El nivel de sistematicidad refleja la manera en que los logros deben situarse por su firme determinación, en el corto, mediano y largo plazo.

El nivel de profundidad refleja la naturaleza multifacética y el nivel de logro, es decir, el medio por el cual ir muy lejos después de una aptitud específica, esto se da dependiendo del nivel en el que se detalla el logro.

Estos indicadores aparecen en el trabajo escrito del logro de manera verificable.

En la investigación pasada han sido los segmentos pedantes de logro instructivo y de preparación:

- La experiencia (¿muestra qué harán mis suplentes en clase?)
- Conocimiento (¿demuestra lo que mis suplentes saben en clase?)
- El nivel de profundidad (¿demuestra qué tan lejos irán?). Con esto, el logro es cuantificable, alcanzable y alcanzable en el corto, mediano y largo plazo.
- Las características y cualidades (¿qué características y cualidades se desarrollan en la identidad del suplente, en medio de la sustancia que se debe educar en la clase?)

Casos de preparación de logros:

- Actúa de manera similar con la herencia de Jesús, percibiendo a Dios como el ser preeminente.
- Muestra amor por tu familia, al reconocer los matices.
- Une en su vida los estándares para un régimen de alimentación saludable, a través de una caracterización satisfactoria del sustento.
- Respetar los contrastes ideológicos y sociales de las identidades con crónicas, mirando los períodos registrados.
- Cuida las plantas representando la escena.

- Es consciente y tolerante con los pensamientos y la conducta de los santos, a través de la representación de su identidad.
- Es constante con sus asociados, determinando actividades complejas.
- Muestra el deber y la naturaleza emprendedora en la contabilidad de ocasiones monetarias.
- Respeta la naturaleza y vela por la condición abarcadora a través de la aclaración de los motivos de los vientos violentos.
- Muestra inventiva, innovación y realidad en la composición de oraciones consolidadas.

Sistema para demostrar los logros de desarrollo (Luis Anibal Alonso Betancourt):

Para calcular con precisión un logro a la luz de las partes que hemos descompuesto, la justificación que acompaña debe tomarse después de:

1. En esta progresión, el instructor determina a qué nivel (de la deducción lenta de logros) se deducirá lo mismo, es decir, si se trata de una unidad (sujeto) o de una clase.

2. Indique el nivel donde necesita definir el logro:

En esta progresión, el educador decide la solicitud inteligente en la que el suplente debe absorber información y obtener aptitudes para el avance de su método de actividad día por día, dependiendo del nivel en que se detalla el logro.

Esta progresión se completará en la solicitud adjunta:

a) Determinar el marco de información:

Ahora, el educador determina cuál es el aprendizaje fundamental y cuál es la información particular que le carga una inferencia progresiva y según la dosis relacionada.

Es vital determinar, en conjunto, no cometer errores, que este marco de información estará sujeto al nivel de profundidad del logro, es decir, independientemente de si se trata de un logro general, una unidad temática o una clase.

b) Determinar el marco de aptitudes:

En esta progresión, el educador necesita las habilidades que serán susceptibles de preparación y mejora, dependiendo de la información que se absorberá.

La experiencia fundamental se elige en correspondencia con el aprendizaje primario y las habilidades (actividades) que deben enmarcarse y producirse para su avance completo en correspondencia con la información particular.

Tenga en cuenta que estas aptitudes se transmiten a un nivel más alto o más bajo de calidad de muchos lados. Esto será ofrecido por el nivel de profundidad del logro que se calcula.

c) Determine las características y cualidades:

Aquí el educador determina qué características y cualidades de la identidad del suplente se pueden producir a partir de la información y las aptitudes expresadas en el avance anterior. ¿Cómo decidirlos?

Aplicando el cálculo de avance acompañante:

- a) Diagnostique el montaje del estudiante de estudio hacia el comienzo del semestre:

Para esto, prescribimos el uso de estrategias y sistemas establecidos por Psicología.

- b) Especifique las regularidades fundamentales que son obvias en el análisis conectado.

En esta progresión se determinan las carencias o deficiencias fundamentales confirmadas por los estudiantes del ensamble de la reunión de estudio en la solicitud de desarrollo de la identidad.

- c) Determine las características y cualidades que deben ser formadas y creadas en la identidad de cada uno de los suplentes de la reunión de suplentes. Pronúncialos en la documentación de diseño de clase.

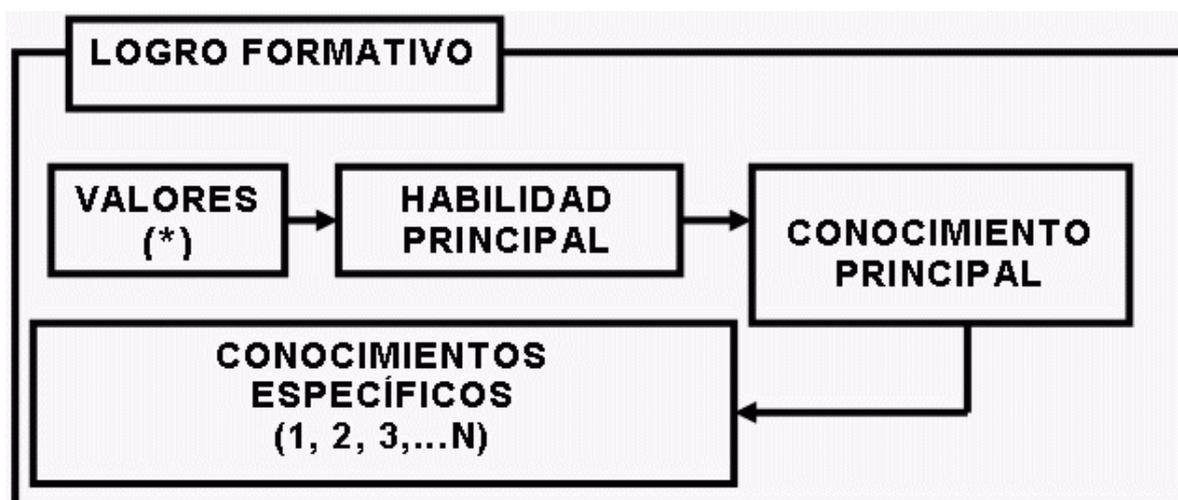
- d) Analizar los atributos e idiosincrasias ofrecidos por cada una de las sustancias (aprendizaje y aptitudes) que se gestionarán en las asignaturas, con un objetivo final específico para cultivar en los suplentes cada una de las características y cualidades determinadas en el avance anterior. Determine el nivel de relación.

- e) Seleccione las características y cualidades del examen realizado en el avance anterior y anúncialas en el logro.

3. Decida la técnica de aprendizaje (contenido):

4. Componer el logro:

Con cada uno de los medios tomados hasta este punto, el logro de la preparación se compone finalmente, aplicando el modelo que lo acompaña:



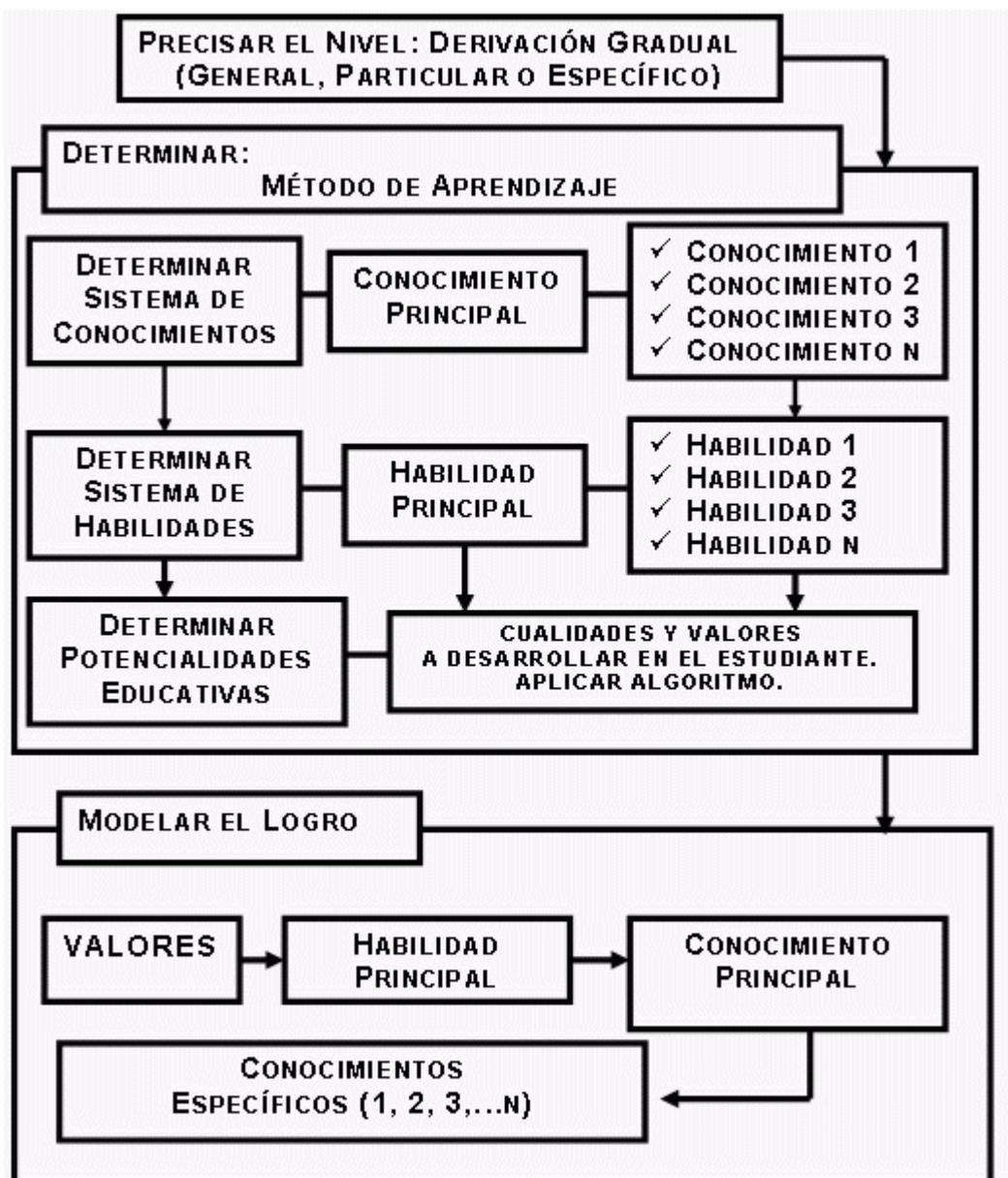
METODO DE ENSEÑANZA: *Elaboración Conjunta.*

Potencialidades Educativas:

Cualidades y Valores a desarrollar

(Según algoritmo planteado)

Metodología para modelar logros formativos.



(Ortiz, 2005)

Instrucción escolar

Educar es la actividad y el impacto de instruir (enseñar, influenciar y preparar con estándares o estatutos). Se trata del marco y la técnica para dar dirección, en función de la disposición de la información, las normas y los pensamientos que se instruyen a alguien.

Educación incluye la colaboración de tres componentes: el instructor, educador o instructor; el suplente o suplente; y la protesta del aprendizaje. La convención comprensiva espera que el instructor sea la fuente de información y el suplente, un coleccionista sin límites del mismo. Bajo este origen, el procedimiento de presentación es la transmisión del aprendizaje del educador al suplente, a través de diferentes medios y sistemas.

En cualquier caso, para los flujos actuales, por ejemplo, subjetivo, el instructor es un facilitador de la información, se desarrolla como una conexión entre él y el suplente a través de un procedimiento de colaboración. De esta manera, el suplente se centra en su aprendizaje y se intensifica con respecto a la búsqueda de información.

La asimilación

Es el procedimiento por métodos para los cuales, los nuevos datos están conectados con ángulos intelectuales aplicables y previos, un procedimiento en el que se modifican los últimos datos adquiridos y la estructura previa. Esta hipótesis, además, piensa en un procedimiento posterior de desestimar y que comprende en la disminución progresiva de las implicaciones. Pasar por alto habla de una pérdida dinámica de la amabilidad de los pensamientos, los recientes comentarios absorbidos a la red que se unen en relación con lo que surgen sus consecuencias.

El procedimiento de ósmosis comprende, en el disfraz o el disfraz de una protesta o una ocasión, una estructura conductual y psicológica preestablecida. Por ejemplo, el joven utiliza una protesta para representar una acción que preexiste en su colección de motores o para descifrar otra ocasión a la vista de los encuentros y componentes que conoció en ese momento (por ejemplo: un niño que maneja otra pregunta y se lo transmite a su boca, obtener un control y transmitir son para todos los efectos ejercicios intrínsecos que actualmente se utilizan por otra razón.

La sustancia de la instrucción es el segmento que describe el procedimiento instructivo y está dictado por los destinos de instrucción que se indican en el programa de investigación de la asignatura, que debe organizarse con un enfoque ordenado, que incluye un marco de información y de aptitudes.

La ósmosis alude a los procedimientos a través de los cuales los componentes de la naturaleza se fusionan en la estructura psicológica del niño para Piaget. La digestión alude a la manera en que se mira a una criatura con una sacudida del entortó en cuanto a asociación actual.

Es fundamental que, desde los principales días de clase, tenga una idea de lo que saben los niños y las oportunidades que han tenido para familiarizarse con los materiales compuestos. El instructor debe recordar que los jóvenes aterrizan con varios niveles de datos, algunos provienen de familias que tienen algunos recursos, mientras que otros no, y numerosos suplentes viven en familias desmoronadas.

Según la Ley 66-97, la capacitación utilizará información bien conocida como fuente de aprendizaje y como vehículo para la organización de actividades autoritativas, instructivas y sociales, y la elocuente con el aprendizaje lógico y mecánico para crear una cultura adecuada para el progreso. A una escala humana El centro para la elaboración de procedimientos, enfoques, planes, proyectos y empresas en la zona instructiva será el grupo y su mejora. En esto, la tierra impacta una medida considerable, por lo tanto, los educadores deberían buscar las opciones suficientes para que la sustancia que no se siente cómoda con los suplentes pueda ser absorbida por ellos.

Pauta de ósmosis

La guía de ósmosis alude a la cooperación entre el nuevo material que se descubrirá y la estructura psicológica actual, que comienza una renovación

de las nuevas y viejas implicaciones para dar forma a una estructura intelectual separada, esta colaboración de nuevos datos con los pensamientos importantes que existir en la estructura subjetiva apaciguar su absorción.

Durante el tiempo que se gana aprendiendo se completa con métodos para tareas mentales, se basa en las investigaciones de la forma de vida.

1-La etapa primaria implica el motor táctil de 0 a 2 años.

2-El segundo pre operativo de 2-7 años. Donde comienza el dialecto, la capacidad de representación y el pensamiento.

3-La tercera etapa es las actividades particulares utilizadas y el trabajo con los artículos contiene la edad de 7 a 11 o 12 años.

4-La cuarta etapa es la de las actividades formales o teóricas que tienen 11 años o más establecidas.

El avance de una disposición de estructuras puede ser aclarado por cuatro elementos:

Inspiración, experiencia, transmisión social, equilibrio. El último asume una parte central en cualquier circunstancia básica de liderazgo.

Cada uno de estos componentes ocurre en los estudiantes del proceso de aprendizaje de instrucción, por lo que el educador debe formar a los estudiantes para que tengan una ósmosis decente a través de las variables mencionadas anteriormente.

Especulaciones de aprendizaje

Cuando escuchamos la palabra aprendizaje, intentamos recordar cómo descubrimos cómo leer detenidamente, la mayoría de nosotros toca la campana de la investigación y la escuela; sin embargo, el aprendizaje no está restringido al campo académico que se toma cada día de la vida.

Es el procedimiento a través del cual las aptitudes, capacidades, aprendizaje, prácticas o cualidades se obtienen o ajustan como el efecto posterior del estudio, la comprensión, la dirección, el pensamiento y la percepción.

El aprendizaje humano se identifica con la capacitación y la superación personal debe organizarse adecuadamente y se favorece cuando se estimula al individuo.

El aprendizaje es el procedimiento mediante el cual se obtiene una aptitud específica, se aclimata la información o se equilibra otro sistema de información y actividad.

El aprendizaje es un proceso alucinante (como lo indicó la terapeuta Antonieta Rebollo 1997).

Desde las corrientes constructivistas y el desarrollo de diferentes instructores, por ejemplo, Piaget, Vigotsky y Brunner, que apuntan al aprendizaje como la consecuencia de la comunicación de la información que tiene el sujeto y los nuevos encuentros.

El procedimiento de avance del individuo es el resultado de su colaboración con la población en general y las situaciones con las que están conectados en los entornos distintivos, esperando a varios creadores, particularmente a Vygotsky; La mejora humana se puede ver como un movimiento social en el que los jóvenes son una parte de las actividades de naturaleza social. Gratis

de los encuentros que se ofrecen en casa y en la escuela, o la asistencia que se brinda.

La mejora del razonamiento humano se compone de tres componentes clave:

- El límite del individuo.
- Las cualidades del entorno en el que funciona.
- La ayuda que se da

El aprendizaje no es generalmente global, sin embargo, sucede cuando el entrenamiento se ve afectado, eso es. En el momento en que hay un ajuste en la información y conducta de la persona. Para descubrir cómo ser visto como, el cambio debe ocurrir a través de la colaboración con la naturaleza. Los cambios son los efectos posteriores del desarrollo.

Los analistas psicológicos consideran que el aprendizaje es un movimiento mental interno Robbins Schwartz, WaSerman (2002), Learning, el modelo intelectual propone que un destacado entre los componentes más importantes en el proceso de aprendizaje es lo que el individuo agrega a las nuevas circunstancias del joven. Aprendizaje.

Es lo que definitivamente sabemos que es la premisa y la estructura de la referencia para fabricar todo el aprendizaje futuro. La información decide con extraordinaria grandeza lo que comprendemos, vemos, realizamos, recordamos y pasamos por alto en la instrucción del aprendizaje.

Períodos de aprendizaje

El ciclo de aprendizaje consta de tres etapas que caracterizan el tratamiento en la clase y el nivel de ejercicios completado por el niño; Estas etapas son:

Investigación: donde el niño expande su interés y se adapta a nuevos encuentros y su asociación psicológica.

Investigación: donde el instructor permite a los niños entablar una relación, también puede presentar o inventar otro término que se puede conectar a alguna pregunta para alentar la correspondencia.

Aplicación: ofrece la descendencia de los encuentros, es el lugar donde tienen la oportunidad de obligar a sus reflexiones. Además, puede cambiar los datos a través de exámenes.

El joven piensa que es difícil abordar cuestiones sobre las circunstancias de la existencia, ya que no tiene una conceptualización satisfactoria del mundo, en este sentido, no puede trabajar con ellos.

El joven puede descifrar cómo utilizar las palabras deliberadamente, cuando a partir de ahora los conoce sin restricciones.

Por otra parte, Maria Montessori dice que la premisa es la percepción natural de los jóvenes que aprenden a través de la percepción. Ella comprende al tigre y al adulto como dos tipos distintos de vida y no como dos fases progresivas de la presencia humana, para ella el avance psicológico del niño debe estar en contacto con el desarrollo y confiar en él con el argumento de que el niño se concibe con una sustancia clarividente innata, inspirada en su propio desarrollo particular y elaborada por el educador para hacer que esas asignaciones sean concebibles.

Entonces, de nuevo Ausubel y Bruner nos dan pensamientos y recomendaciones para el uso de procedimientos constructivistas en el aula. Estos pensamientos son:

- Usar coordinadores anteriores
- Usar casos fluctuados
- Pedir a los estudiantes que creen similitudes y contrastes entre temas o ideas.
- Antes de comenzar una asignatura, investigue a través de diversas técnicas qué piensan los estudiantes sobre ello.
- Pedir direcciones e instar a los estudiantes a descubrir las respuestas adecuadas. Los dos creadores reconocen la idea de buscar metodologías para educar en el aula.

Después de eso, el aprendizaje no es un verdadero duplicado de la realidad, por lo que el suplente fabrica información a partir de los planes que tiene, ya que los nuevos desarrollos dependen de aprendizajes y encuentros pasados, y de la acción física y mental que él hace. Se podría decir que para el desarrollo de la información debe basarse en una percepción pasada de los planes existentes y luego actualizar y observar para comprender el cambio de conducta que se requiere cuando existe un aprendizaje poderoso a través de la información construida. A pesar de esto, se requiere que alguien controle este darse cuenta de quién es el educador, como lo expresa Blanca R. Gómez R: "Como lo indican los orígenes más actuales, el cognitivista, el educador actúa como "facilitador "," directo "y nexo entre la información y los estudiantes, llevando a cabo un procedimiento de colaboración, (una vez en el pasado llamado proceso de "instrucción de aprendizaje", en vista de la actividad y la necesidad del estudiante de saber, haciendo que el procedimiento sea consistente, un ciclo e individualizando el modo de entrenamiento)

La hipótesis de la Psicología Educativa continúa sobre dos tipos de métodos: aprender mediante la recopilación y el aprendizaje por revelación; el primero se caracteriza por: "Tipo de aprendizaje en el que la sustancia agregada de lo que se va a descubrir se presenta al alumno prácticamente en su último cuadro", y al segundo como: "Tipo de aprendizaje en el que la sustancia

fundamental se descubrirá no se da, sin embargo debe ser encontrado por el discípulo antes de que pueda absorberlo en su estructura intelectual "57. Cada uno de los aprendizajes mencionados anteriormente puede llegar a ser notablemente digno de atención, es decir, se refiere a la obtención de nuevas implicaciones; sin embargo, para que esto suceda en el suplente, las condiciones de acompañamiento deben cumplirse:

1. Inspiración: la persona que no tiene ningún deseo de aprender, no aprende.
2. Comprender: no aprende si no comprende lo que encuentra en clase.
3. Apoyo dinámico: en la medida en que el alumno deje su parte de coleccionista independiente y se convierta en un personaje en pantalla de su propio aprendizaje, se lo otorgará definitivamente.
4. La aplicación: en la medida en que el suplente pueda aplicar lo que se ha encontrado en clase, lo aclimatará como un aspecto principal de su propia acumulación.

Problemas de aprendizaje.

El aprendizaje escolar es uno de los ejercicios que involucra una oportunidad expansiva de un tigre, los desafíos de aprendizaje reaccionan a deficiencias académicas o de madurez y cambios socio-sociales e instructivos.

Para esta situación, impactan en los aparatos para conocer los sistemas orgánicos, llenos de sentimientos, institucionales y socio-sociales, se ponen en juego cuando un niño no aprende, es un proceso alucinante. Los problemas de aprendizaje son las modificaciones o diferimientos en la probabilidad de que el sistema sensorial se modifique para siempre por la actividad de las sacudidas externas, lo que hace que el individuo ajuste su condición (Rebollo Antonieta, 1997).

Un joven con TDA tiene problemas para resolver su razonamiento, por lo que tiene problemas para hablar sobre lo que tiene como principal preocupación, es problemático para ellos procesar datos, almacenar datos de manera inesperada, experimentan problemas encontrar el pensamiento fundamental, en otras Palabras de insuficiencia de atención es una ruptura del cerebro, es decir, la mente está en gran condición, pero hay un territorio de la que se ve influenciado. Esto, sea como fuere, no niega un avance satisfactorio de la misma, en la medida en que haya una situación e incitación suficiente. El conocimiento una vez más de la incitación y la condición que abarca estos individuos en medio de su desarrollo.

El procedimiento de desarrollo que cada joven experimenta en cada período de transformación es absolutamente crítico a la luz del hecho de que puede causar bordes indeseables durante toda la vida.

El ajuste insuficiente a la vida de clase puede acarrear el peligro de que el alumno esté de acuerdo en un solicitante protegido con problemas futuros de mejora académica.

Las reiteraciones repetidas.

Cansancio del niño, que puede aparecer a la luz del hecho de que no descansa lo suficiente ya que ve una cantidad considerable de televisión y proyectos rudos que mejoran su contundencia, así como también lo modifican y evitan que descansen profundamente.

Condiciones sociales, por ejemplo,

Gran sustento

El buen estado con sus relaciones con otros jóvenes.

Cuando no tienen un lugar pacífico en el hogar que hace concebible el trabajo académico.

Los jóvenes que van a trabajar, a la luz del hecho de que su familia tiene un par de activos financieros y no pueden dar tiempo a su preparación académica.

La falta de entusiasmo de algunas familias para el desarrollo académico de sus hijos y niñas.

Los educadores inertes, ya que no establecen su trabajo, ni acentúan el aprendizaje de los estudiantes.

Las progresiones de los instructores, independientemente de si son causa de una enfermedad o de causas diferentes que requieren que falten unos días, hacen estudios de confusión y, mientras tanto, reflejan demoras en las investigaciones.

Reflexión con respecto a los estudiantes suplentes.

La consideración puede centrarse en sacudidas vitales, ya sean físicas o místicas, está conectada personalmente con la inspiración y el aprendizaje.

La ausencia de consideración es un desorden neurobiológico que tiene como rasgo de la marca registrada, la desviación. Del mismo modo, esto puede ser un factor negativo, ya que los estudiantes pueden sentirse rechazados por los educadores o tutores al solicitar ayuda. Esto debilita al suplente y lo lleva a dejar la escuela.

Parte de la familia

La familia es el entorno esencial en el que la conexión de los niños con su familia y su familia ocurre a través de una relación llena de sentimientos y de los encuentros que realizan.

Los estados de la vida en el hogar impactan específicamente en el aprendizaje de los jóvenes. El mismo número de niños en las escuelas estudiadas proviene de condiciones familiares desanimadas e impedidas, lo que regularmente la escuela ofrece está muy lejos de sus encuentros familiares, lo que lo hace problemático. Para descubrir cómo se sienten sus diferentes cohortes cuando consideran que la escuela es una ruta fuera de su propio mundo.

Esto es obvio como se expresa en los programas educativos dominicanos: "En lo que respecta a la circunstancia de la familia y la verbalización de la escuela y el grupo, se nota como resultado de la emergencia monetaria, que el interés de la familia en el entrenamiento de los jóvenes han sido influenciados, la expansión en el trabajo de dos trabajos y

La no aparición transitoria de los padres y madres de la unidad familiar ha influido en esta circunstancia; impactando además en el desarrollo y la migración masiva perpetua de los dominicanos en el exterior, y además la inclusión dinámica de las mujeres en el trabajo rentable fuera del hogar. De la misma manera, es importante considerar la expansión en separaciones y desapegos y la paternidad no confiable en los hogares dominicanos. Esto afecta negativamente la ayuda vital buena, apasionada y material que debe ser completada como una razón para la disposición necesaria de niños y jóvenes dominicanos. "La investigación tardía proporciona información que demuestra que el 43% de las asociaciones maritales terminaron rompiéndose, por lo que hay un apoyo creciente de las mujeres como jefas de familia, en hasta 40% del número total de familias.

De los diferentes impactos que obtiene el tiquero, los guardianes o guardianes aplican las consecuencias más capaces para la mayor parte del progreso social del tigre. Los niños obtienen una cantidad significativa de sus habilidades y cualidades más entrantes al provocar convicciones religiosas y políticas, a través de la carpintería y la socialización de los tutores.

Enseñanza habitual y la relación actual

La formación habitual está retratada por:

Los educadores tuvieron el origen de que el joven gana de lo que está facultado.

El instructor da vueltas como si el niño no supiera nada de lo que se da cuenta.

El educador trabaja desde donde sabe todo y debe instruir a aquellos que no tiene ni idea.

El aprendizaje disminuye en actos progresivos menores que se acumulan como granos en el refugio para caballos.

La estructura del aprendizaje descarta el desarrollo de la información, ya que parte de la regla de que ahora se brinda información. En este sistema, la creación de información no es concebible.

La base del aula es un educador y la preocupación radica, en un nivel muy básico, en la técnica más razonable para que la información dada a conocer por el suplente todo se reduzca al campo de la didáctica sin establecer contrastes entre el aprendizaje concebible resultados de jóvenes o entre los tipos de información.

La educación actual está fundamentalmente restringida a lo convencional, en esto:

Deje de aprender de antemano obtenido por los estudiantes, a pesar de que no estén en lo cierto.

La parte de los instructores es más dinámica que en otro tipo de escuela.

Sin embargo, instruir no está obsesionado con la transmisión sin importancia en la problematización y la ayuda educativa.

El aprendizaje se considera un procedimiento a la luz de lo que ya se ha obtenido.

La motivación de la escuela.

La inspiración se introduce en el proceso de aprendizaje educativo en varios aspectos, conexiones y planes. Es un componente del aprendizaje, la mejora y, mientras tanto, uno de sus resultados es el procedimiento de aprendizaje

Las personas que por sustento y vocación se dedican a trabajar con la conducta humana como educadores, instructores, analistas, garantizan que la inspiración es el motor que impulsa el logro o la desilusión de cualquier parte de la acción.

La inspiración normalmente se caracteriza como algo que estimula y coordina la conducta. En el plano educativo implica dar razón, es decir, potenciar la voluntad de aprender. Este procedimiento incluye factores subjetivos y llenos de sentimientos; psicológico con respecto a las habilidades de pensamiento para lograr los objetivos propuestos; emocional ya que incorpora componentes, por ejemplo, autoevaluación.

Claramente, se comprende que la inspiración no es lo más importante para obtener logros o desilusiones en una organización. También es importante tener estados mentales fundamentales y aptitudes o atributos únicos para lograr algo.

La inspiración escolar es útil desde los niveles principales de la escuela y debe ser incesante y duradera.

Una vez que el suplente se inspira para ingresar a la escuela o a un grado específico, es el deber de todo el grupo instructivo evaluarlo y persuadirlo para que alcance los objetivos propuestos en cada nivel instructivo. La inspiración es igualmente imprescindible para sus compromisos en el desarrollo de la identidad de los suplentes, ya que favorece:

- Autoinformación sobre los puntos de inflexión y los posibles resultados.
- Enfoque de objetivos objetivo
- Enseñar y esforzarse en el trabajo.
- Auto-mejora persistente e inmutable en la realización de objetivos.

Significado de la ejecución académica especializada: según Santisteban, (2003). Caracteriza cómo:

La razonabilidad del jefe para ejecutar las actividades de sus capacidades, reflejando su autoridad político-ideológica, especializada y autoridad, que les permite saber cómo ser, según las necesidades del trabajo en la división, como lo indican las necesidades actuales y exhibiéndolo en la evaluación de los efectos secundarios sólidos de su medio (p.2).

Límites instructivos, Pérez y otros (2008, p 66). Acepta la ejecución del experto académico como: "la disposición de las actividades que con alta

inspiración, disposición instructiva e imaginación realiza el educador, en medio de la mejora de su movimiento". Lo que se muestra, tanto a la vez como en sus consecuencias, fue para lograr la disposición esencial de la identidad de cada uno de sus subordinados, con un centro separado y diseñador, en vista del aprendizaje de su potencial y, específicamente, sus requerimientos, inspiraciones, encuentros y empresas de vida.

La ejecución instructiva del experto es expansiva, se comunica en el ajuste de las habilidades pedantes a las capacidades que profesionalmente y como una solicitud social deben satisfacer al capacitador competente a la luz de las solicitudes verificables y las condiciones en evolución.

En este sentido, en el cambio de la ejecución del experto en educación son evidentes:

Intercesión académica como el centro focal del cambio de la ejecución instructiva de expertos.

Aprender como un procedimiento de cambio de la identidad del educador. En esto asumen una parte esencial las cabezas de los asientos, como operadores cambiantes de la realidad instructiva, que deben considerar los estilos de aprendizaje de cada uno de los educadores, habilitarlo en una inventiva y creación, para lo cual deben establecer una atmósfera de respeto y de confianza en los resultados potenciales de su cambio experto y humano.

Las maravillas están en constante desarrollo y cambio, lo que permite esperar el procedimiento de cambio de la ejecución del experto educativo en correspondencia con el avance del instructor, quien obtiene los impactos de la condición que lo rodea, pensando en sus intereses, sus necesidades, sus intenciones y las conexiones que establece en sus entornos de actividad.

Maneras de lidiar con la ejecución académica competente. entre otros tenemos el enfoque moral, axiológico y humanista: el enfoque moral, axiológico y humanista es uno: la originación integradora de los establecimientos de la moral sobre la ética y las cualidades como componentes innatos en la sustancia de las personas, califica el movimiento humano y su resultados, en los cuales están constantemente presentes dando un sello específico.

Esta hipótesis en su naturaleza lógica, hipotética, metodológica y funcional, este enfoque de naturaleza evaluativa, se plantea al considerar en las investigaciones y el examen de reuniones o procedimientos. "En su aplicación interdisciplinaria en el campo de las ciencias instructivas, se relaciona, entre otros, con el humanismo, la investigación cerebral y el método instruccional, para una comprensión más amplia de la mejora de la identidad, del procedimiento instructivo y de la investigación instructiva". (Chacón, 2006, p.216).

Este enfoque tiene un carácter evaluativo a la luz del hecho de que la valoración debe ser comprendida como: la aparición subjetiva en la conciencia del hombre de la enormidad que para él tiene en los artículos y maravillas de la realidad. La estima (...) debe ser comprendida como la centralidad socialmente positiva de estos mismos artículos y maravillas (...) el contraste fundamental entre estas ideas forma parte del carácter predominantemente subjetivo de la valoración, como segmento, parte del conocimiento humano, y la naturaleza básicamente objetivo del valor significativo (Fabelo, 1989, p.19).

Evaluación de la ejecución del experto en educación: un significado hipotético de la idea "evaluación de la ejecución experta del instructor":

¿Por qué la evaluación es esencial para una mejora competente? La capacidad de las personas para desarrollarse sin la contribución de nadie

está limitada por sus estructuras psicológicas, sus encuentros pasados y su colección de capacidades (Knox, 1977). Cuando la gente ha agotado sus activos psicológicos y entusiastas, es probable que no se los persuada para que se desarrollen sin la intercesión de una sacudida exterior. Tal apoyo se puede dar como un juicio de estima de un asociado, un director, un padre o un suplente. La crítica dada por la evaluación puede referirse a la prueba, la prueba para el desarrollo experto del instructor.

La evaluación de la ejecución experta del docente es un procedimiento ordenado para obtener información sustancial y confiable, con el objetivo de verificar y estudiar el impacto instructivo de la capacidad educativa, emocional, de trabajo y la idea de la organización de los suplentes. De sus asociaciones relacionales con suplentes, guardianes, jefes, socios y delegados de establecimientos grupales.

Hipótesis de las capacidades educativas

Como lo indicó Pérez (2001), los elementos fundamentales del instructor son:

Capacidad intelectual: Es la capacidad que desempeña el instructor para el cambio deliberado y el cambio duradero, que faculta el avance constante de la capacidad subjetiva para gestionar una sustancia expansiva, profunda, renovada y básica.

Trabajo de configuración: es la capacidad que el instructor produce para la organización innovadora del procedimiento educativo, que permite intercambiar la sustancia del modo de vida con la sustancia de aprendizaje de los estudiantes.

Capacidad de gestión abierta: es la capacidad principal del educador a partir de la cual se construye la disposición de las relaciones con sus subordinados

y diferentes sujetos del procedimiento académico para construir su trabajo de desarrollo. Esta capacidad se produce a través de todas las estructuras curriculares, particularmente en el aula, y se ayuda a través de la correspondencia oral, compuesta, realista o actuando en todos los círculos de la vida.

Capacidad de comunicación social: el educador pretende ayudar a refinar los componentes y los entornos en los que se enmarca el suplente, descubriendo cómo crear una situación instructiva a partir del impacto de su ilustración y orientación.

Capacidad investigativa: Es la capacidad que tiene el educador para el cambio del procedimiento educativo, utilizando estrategias para explorar en la disposición de problemas lógicos. El avance de estas capacidades está en un marco, algunos dependen de otros, están interrelacionados y su pivote coordinador es la preparación del suplente.

De esta forma, se acoge un sentido de crítica aguda y racional para proponer:

¿Cuál es la relación entre Cultura organizacional y el rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán? Huancayo 2017?

1.4 Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación surge de la necesidad de conocer, describir y explicar si hay relación entre la cultura organizacional y el rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán, tanto en el plano organizacional como técnico pedagógico ya que son dos aspectos de la evaluación dentro del contexto del rendimiento ha, motivado por la cual se ha creído conveniente desarrollar la investigación con el fin de abrir el camino para seguir

investigando temas como éstos, que a menudo no son considerados, pero que tiene un gran valor para descifrar uno de los factores más complicados de la gestión, el factor humano. Esto permitirá innovar para realmente mejorar, y no solo a innovar políticas, sino a gestionar un cambio de fondo, empezando por los directivos y luego todos los actores que la involucran, que estos son el pilar de la gestión pedagógica como un encargo social. Por lo mismo este estudio de investigación tiene su justificación en los siguientes aspectos:

Valor teórico, es un aporte como fuente de conocimientos y antecedentes para la realización de futuras investigaciones en el marco de administración, en la solución del rendimiento técnico pedagógico como una serie de problemas que afectan directa e indirectamente la calidad del rendimiento institucional. Permitirá desarrollar los planteamientos, características principales y fundamentos sobre la innovación educativa cimentado en una gestión que nos conlleve a la calidad, así nos conlleve a estudiar con detalle cada uno de los puntos teóricos que contribuirán a la mejor comprensión y fundamentación de la información obtenida luego de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos a los actores de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán.

Relevancia social, con los resultados o conclusiones que se obtendrán van a favorecer e involucrar a todo el personal de la comunidad docente de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán, para el análisis de su accionar dentro sus dimensiones que la componen, además nos permitirá obtener un nuevo conocimiento acerca de la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento técnico pedagógico de los docentes del distrito de San Jerónimo de Tunán, por ende de la sociedad; que puede servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de desarrollo Institucional y que se generara un impacto empresarial con acciones y actividades diversas para concientizar a los diversos actores ediles en cuanto al tema de administración.

Las implicaciones prácticas, que se derivaran de los resultados que obtendremos en el presente estudio y tendrán que ver con las medidas a

tomar por los directivos de esta organización, involucrados en la gestión de su empresa municipal, sobre todo en estos resultados y estos sirvan de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema a tratar. El desempeño docente, es importante puesto que pretende mejorar la forma en que se lleva a cabo la administración del todo el proceso educativo y formar líderes mejor preparados.

La administración nace con la planeación, pero debe llegar hasta la institución estableciendo cambios que sean favorables a la formación de los nuevos profesionistas. Estos cambios serán puestos en práctica por los docentes que son la unidad fundamental y básica en el proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, el docente puede percibirlos como positivos para su práctica docente o simplemente ignorarlos y desecharlos, de tal forma que la percepción del docente sobre las innovaciones es un importante determinante del éxito de las mismas. Así, al conocer el pensamiento y las actitudes de los docentes nos permite diseñar innovaciones educativas que se adapten a la realidad del aula y tengan un mayor grado de éxito, cumpliendo con los objetivos planteados o resolviendo los problemas para los que fueron diseñados.

Utilidad metodológica, la investigación se realiza teniendo en consideración los procedimientos matrices del sistema de investigación científica y se emplea el cuestionario como instrumento de recolección de información, lo validamos y determinamos su vialidad. Esto va a permitir continuar con otras investigaciones en la medida que se diseñen y validen instrumentos de recolección de datos para el estudio por separado de las dimensiones de la innovación educativa: política, tecnológica, situacional y personal, así como también de las dimensiones de la actitud científica: curiosidad, objetividad, flexibilidad, apertura mental, determinismo causal, espíritu crítico, honestidad intelectual, tendencia al descubrimiento, audacia creadora, participación y entrega social de los docentes del distrito de San Gerónimo de Huamán.

En ese sentido, sobre la base de esto se podrán diseñar más investigaciones correlacionales y/o experimentales que, en conjunto, contribuyan a la solución de los diversos problemas de gestión de los directores de la zona.

Explicados cada uno de estos puntos, podemos concluir que este estudio nos permitirá describir, analizar y explicar con objetividad la relación gestión y desempeño empresarial, que son fundamentales en el éxito de la organización empresarial educativa del ámbito distrital, el mismo que será sistematizado, documentado y difundido.

1.5 Hipótesis

1.6.1. General

H₁.La cultura organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.

H₀.La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.

1.6 Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.

1.7.2. Específicos

- Determinar el nivel de cultura organizacional de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.

- Determinar el nivel del rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.
- Determinar la relación entre la cultura organizacional y los logros del rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.
- Determinar la relación entre la cultura organizacional y las dificultades del rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.
- Determinar la relación entre la cultura organizacional y las sugerencias del rendimiento técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.

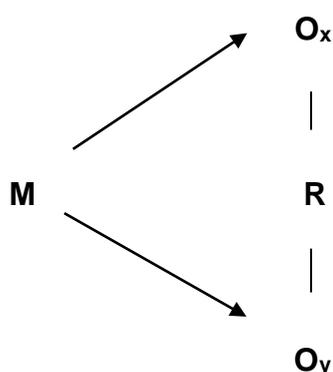
CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Según Carrasco (2015, p. 58) manifiesta que el diseño de investigación es como un plan o sistema de procedimientos y técnicas que guían la formulación del problema. Por lo tanto el diseño permite relacionar y controlar las variables de estudio donde se visualiza el proceso de recolección de datos”.

Se trata de un diseño correlacional transversal, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo.



Dónde:

M = Muestra. Docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunán de Huancayo. 2017.

R = Relación entre variables

O_x= Variable ₁ Cultura Organizacional.

O_y= Variable ₂Desempeño técnico pedagógico.

2.2. Variables.

Según Huamancaja (2017) Las variables son todo aquello susceptible a ser observado y debe ser cuantificable o cualificable para su estudio.

Variable₁.Presenta a la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización. (Chiavenato 1989).

Variable₂. Presenta al rendimiento técnico pedagógico, como un instrumento de información sobre el desarrollo de las actividades pedagógicas dentro del marco de la enseñanza-aprendizaje.

2.2. Variables y Operacionalización.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Variable (1) Cultura Organizacional	Presenta a la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización. Chiavenato (1989)	Valores	Forman el corazón de la cultura, definiendo lo que es el suceso para la organización. En términos concretos y también patrones que deben ser tomados por la organización.	La práctica de valores.	Ordinal
				Comparten corporativamente sus tareas.	
				Cultivan el respeto.	
				Valoran la institución.	
				Establecen una organización sólida.	
				Participan en los documentos de gestión.	
				Ayudan a generar una buena imagen.	
				Unifican esfuerzos para la calidad.	
				Respetan las normas de convivencia.	
		Aceptan la alta competitividad.			
		Comunicación	Es el proceso de trasmisión y circulación de la información dentro de la organización comprendiendo todo tipo de comunicación, sea ella formal o informal, verbal o no.	Dialogo asertivo.	
				Confianza en la comunicación.	
				Conocimientos compartidos.	
				Comunicación favorable.	
				Comunicación horizontal.	
Hay canales de información.					
Se practica el respeto en la comunicación.					
Disposición para saber escuchar.					
Información pertinente y oportuna.					
Práctica de la comunicación veraz.					

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Variable (2) Desempeño técnico pedagógico	Es un conjunto de acciones concretas o actividades que realiza el docente en su práctica educativa, para el cumplimiento de las funciones que le han asignado Saenz (2000)	Planificación de aprendizajes	Comprende la planificación de las sesiones o actividades de aprendizaje en las áreas curriculares, para su aplicación en el aula u otros escenarios de aprendizaje.)	Muestra coherencia las competencias, capacidades e indicadores previstos en la sesión de aprendizaje Prevé las estrategias de aprendizaje en coherencia a las capacidades e indicadores.	Ordinal
		Ejecución de aprendizajes	(Comprende el manejo de los procesos de Enseñanza – Aprendizaje, como los procesos pedagógicos y cognitivos con el uso de estrategias, recursos y el tiempo, adecuados según la capacidad o habilidad prevista.)	Enseña despertando siempre en los estudiantes la motivación y curiosidad que requieren para aprender. Propicia un ambiente participativo, reflexivo y el trabajo en equipo facilitando sus iniciativas.	
		Evaluación de aprendizajes	Es el proceso de verificación de los avances, dificultades y logros de aprendizaje durante el proceso y al final de la sesión para optimizarlos.)	Aplica evaluaciones de proceso con fines correctivos. Aplica instrumentos de evaluación formativa y sumativa. Comunica continuamente a los estudiantes los resultados de cada evaluación.	

2.3. Población y muestra.

La población lo conformaron todos los docentes de la institución educativa (50)

Criterios de selección

La selección de la muestra se realizó en forma intencional (no probabilística).

2.4. Método

El método de investigación seleccionado en este estudio fue el método hipotético-inductivo deductivo, de tipo no experimental-transeccional, con diseño de estudio descriptivo- correlacional, trabajando con una muestra de 50 trabajadores a los cuales se aplicó dos cuestionarios, una para evaluar el nivel de Cultura Organizacional y otra para evaluar el nivel de Responsabilidad Social. El cuestionario de Cultura Organizacional conformado por dos dimensiones Este cuestionario estuvo compuesta por dos dimensiones: los Valores y la Comunicación. Cada dimensión consta de diez indicadores y diez ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, 3, 2, y 1. Y el otro cuestionario sobre rendimiento técnico pedagógico de los docentes, estuvo compuesta por tres dimensiones: logros, dificultades y sugerencias. Cada dimensión consta de cinco indicadores y cinco ítems que son valorados con una escala de tiempo y puntajes de 5, 4, 3, 2, y 1. Para el proceso de recolección y análisis de la información se utilizaron los estadísticos siguientes: Promedio, Frecuencia, Desviación estándar, prueba t de hipótesis y rde Person.

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

En la presente investigación la técnica utilizada para la recolección de datos es la encuesta. Según Arias (2006). La encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.

Para la recolección de datos en la presente investigación el instrumento utilizado ha sido el cuestionario. De acuerdo con Sabino (1992). Es un instrumento indispensable para llevar a cabo entrevistas formalizadas, su empleo es recomendable en aquellos casos en que es factible reunir de una sola vez a un cierto número de personas y se puede contar además con el asesoramiento de personal especializado, al cual se le asigna la tarea de resolver las dudas que puedan tener los respondientes. (p.128 - 129). Se utilizó como técnica la encuesta; y como instrumentos se empleó dos cuestionarios, uno para evaluar el clima organizacional y el otro para la calidad de atención. Se realizó por el juicio de expertos de investigación y estadísticos.

2.6. Procedimientos de recolección de datos

- a. Se coordinará con la oficina correspondiente de la institución educativa de Huamán, con la finalidad de obtener el permiso correspondiente para la ejecución de la investigación a través de la presentación de una solicitud.
- b. Se informará a todos los profesores de la institución sobre la investigación y la manera como se aplicarán los instrumentos.
- c. Los instrumentos de investigación serán aplicados a la muestra de la totalidad de los trabajadores.
- d. Se registrarán los puntajes obtenidos por los actores, para proceder luego a la tabulación de datos empleando el programa EXCELL.

2.7. Métodos de análisis de datos

Una vez recolectados los datos se sometieron a un proceso de análisis descriptivo de las variables categóricas (frecuencias y proporciones). Para la recolección de las variables se utilizó R-Person y para la significancia de esta relación o contrastación de hipótesis se utilizó la t student, considerando un nivel significancia $P < 0.05$, las que fueron analizadas con el paquete estadístico spss.v.20.

- Para ver la correlación entre las variables se empleó el Coeficiente de correlación “r” de Pearson, que mide el grado de asociación entre dos variables y se trabaja en base a:
- Para ver la significancia se utilizó la Correlación o Coeficiente “r”. Estadístico de Prueba.

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad.}$$

2.8. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta desde al inicio de la investigación, hasta su finalización.

Durante todo el desarrollo de la investigación se ha respetado la propiedad intelectual de los autores de cualquier cita bibliográfica consultada, al igual que la veracidad de los resultados obtenidos en la presente investigación. De otro lado la confiabilidad y la validación fueron opinadas, analizadas y revisadas a juicio de expertos, la participación de los involucrados fueron sin presiones ni condiciones y los instrumentos fueron aplicados anónimamente.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

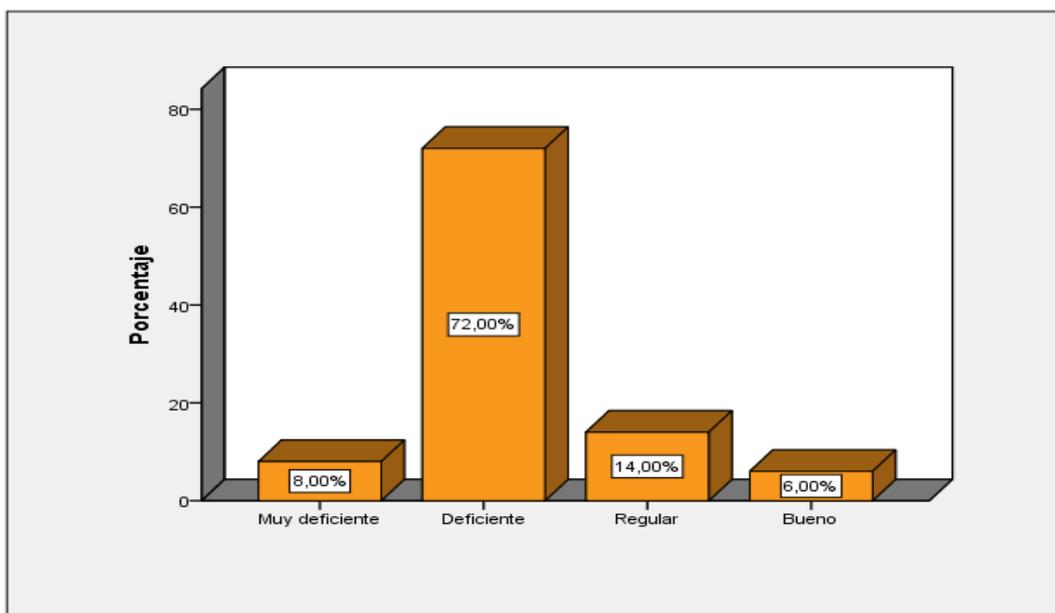
Los baremos de la investigación son

TABLA 1: Resultado entre de la cultura organizacional de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	4	8,0
Deficiente	36	72,0
Regular	7	14,0
Bueno	3	6,0
Total	50	100,0

Tabla N° 1

Gráfico 1: Resultado entre de la cultura organizacional de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 8% de la muestra manifiestan muy deficiente la cultura organizacional, son 36 docentes que representa el 72% de la muestra consideran deficiente, son 7 docentes que representa el 14% de la muestra consideran regular, son 3 docentes que representa el 6% de la muestra consideran bueno la cultura organizacional.

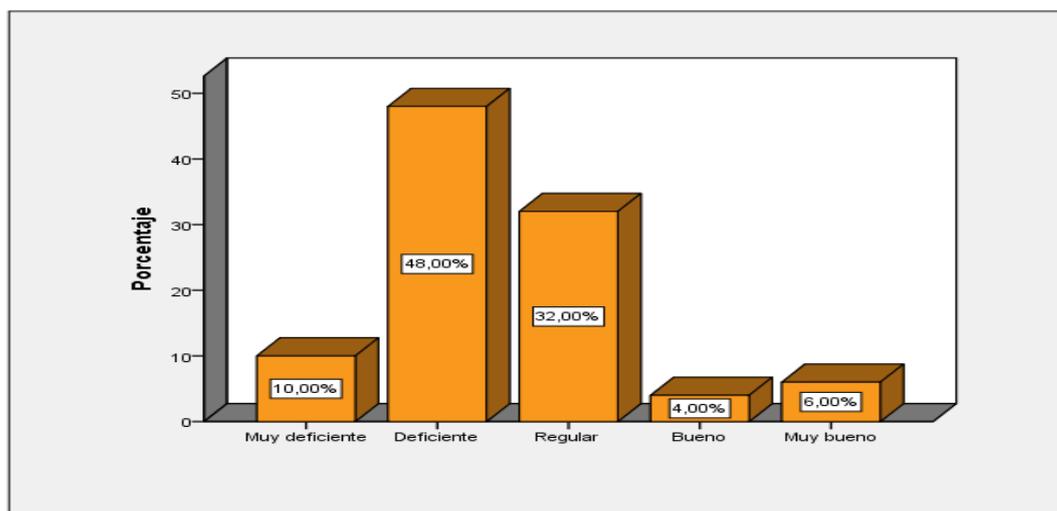
Tabla N° 2

TABLA 2: Resultado de la dimensión valor de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	5	10,0
Deficiente	24	48,0
Regular	16	32,0
Bueno	2	4,0
Muy bueno	3	6,0
Total	50	100,0

Tabla N° 2

Gráfico 2: Resultado de la dimensión valor de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 10% de la muestra manifiestan muy deficiente la dimensión valor, son 24 docentes que representa el 48% de la muestra consideran deficiente, son 16 docentes que representa el 32% de la muestra consideran regular, son 2 docentes que representa

el 4% de la muestra consideran bueno y 3 docentes que representa el 6% consideran muy bueno la dimensión valor.

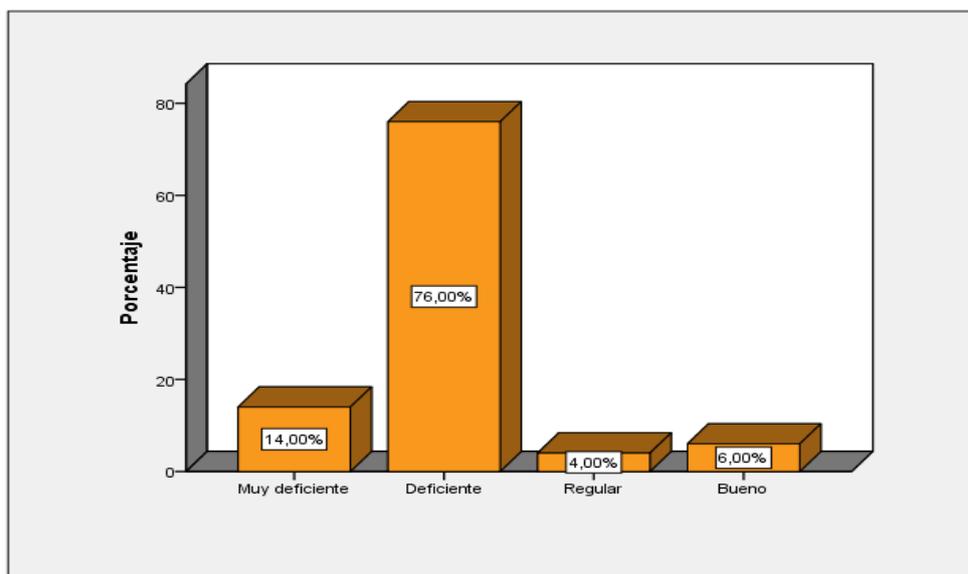
Tabla N° 3

TABLA 3: Resultado de la dimensión comunicación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	7	14,0
Deficiente	38	76,0
Regular	2	4,0
Bueno	3	6,0
Total	50	100,0

Tabla N° 3

Gráfico 3: Resultado de la dimensión comunicación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 7 docentes que representa el 14% de la muestra manifiestan muy deficiente la dimensión comunicación, son 38 docentes

que representa el 76% de la muestra consideran deficiente, son 2 docentes que representa el 4% de la muestra consideran regular y son 3 docentes que representa el 6% de la muestra consideran bueno la dimensión comunicación.

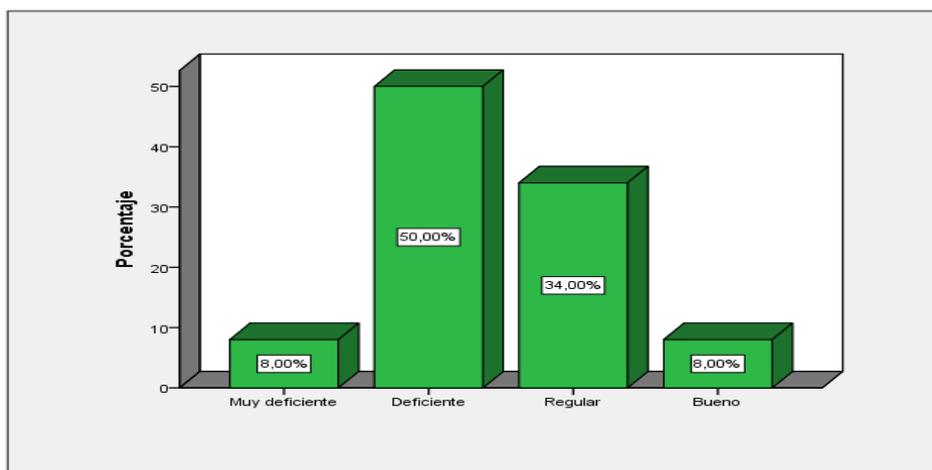
Tabla N° 4

TABLA 4: Resultado de la variable desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa IN El 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	4	8,0
Deficiente	25	50,0
Regular	17	34,0
Bueno	4	8,0
Total	50	100,0

Tabla N° 4

Gráfico 4: Resultado de la variable desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa IN El 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 8% de la muestra manifiestan muy deficiente el desempeño técnico pedagógico, son 25 docentes que representa el 50% de la muestra consideran deficiente, son 17

docentes que representa el 34% de la muestra consideran regular y son 4 docentes que representa el 8% de la muestra consideran bueno el desempeño docente.

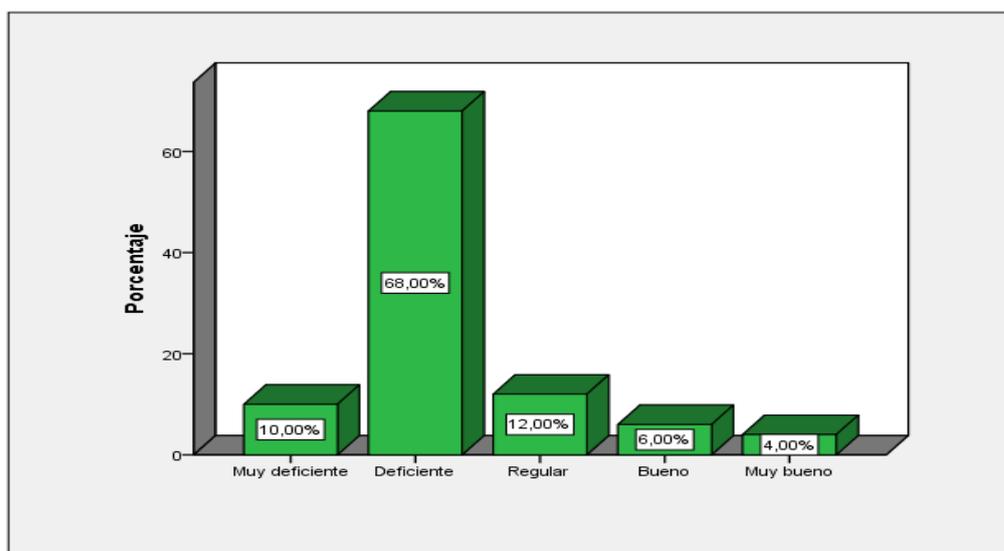
Tabla N° 5

TABLA 5: Resultado de la dimensión planificación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	5	10,0
Deficiente	34	68,0
Regular	6	12,0
Bueno	3	6,0
Muy bueno	2	4,0
Total	50	100,0

Tabla N° 5

Gráfico 5: Resultado de la dimensión planificación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 10% de la muestra manifiestan muy deficiente la planificación, son 34 docentes que representa el 68% de la muestra consideran deficiente, son 6 docentes que representa el 12% de la muestra consideran regular y son 3 docentes que representa el 6% de la muestra consideran bueno y son 2 docentes que representa el 4% de la muestra consideran muy deficiente la planificación por los docentes..

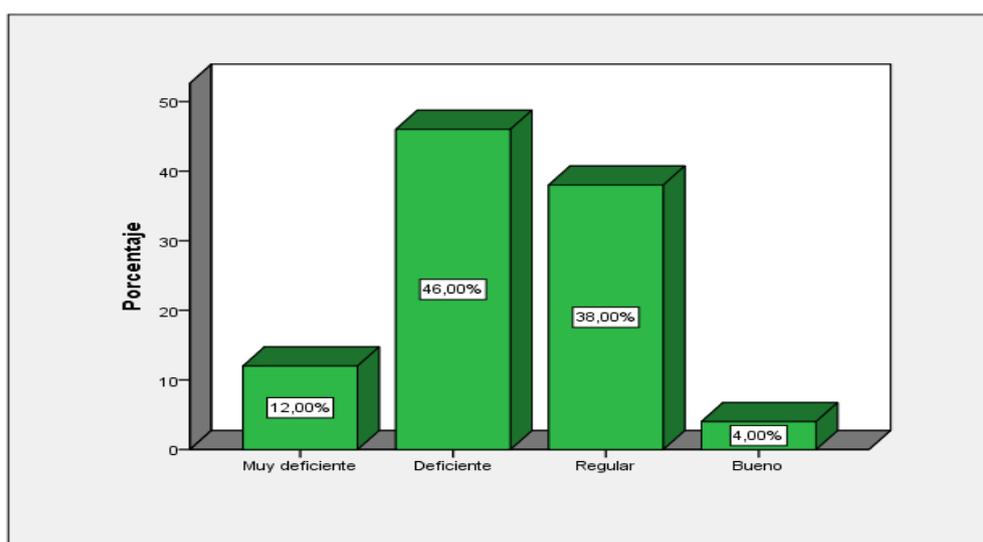
Tabla N° 6

TABLA 6: Resultado de la dimensión ejecución de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	6	12,0
Deficiente	23	46,0
Regular	19	38,0
Bueno	2	4,0
Total	50	100,0

Tabla N° 6

Gráfico 6: Resultado de la dimensión ejecución de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 6 docentes que representa el 12% de la muestra manifiestan muy deficiente la ejecución, son 23 docentes que representa el 46% de la muestra consideran deficiente, son 19 docentes que representa el 38% de la muestra consideran regular y son 2 docentes que representa el 4% de la muestra consideran bueno la ejecución por los docentes.

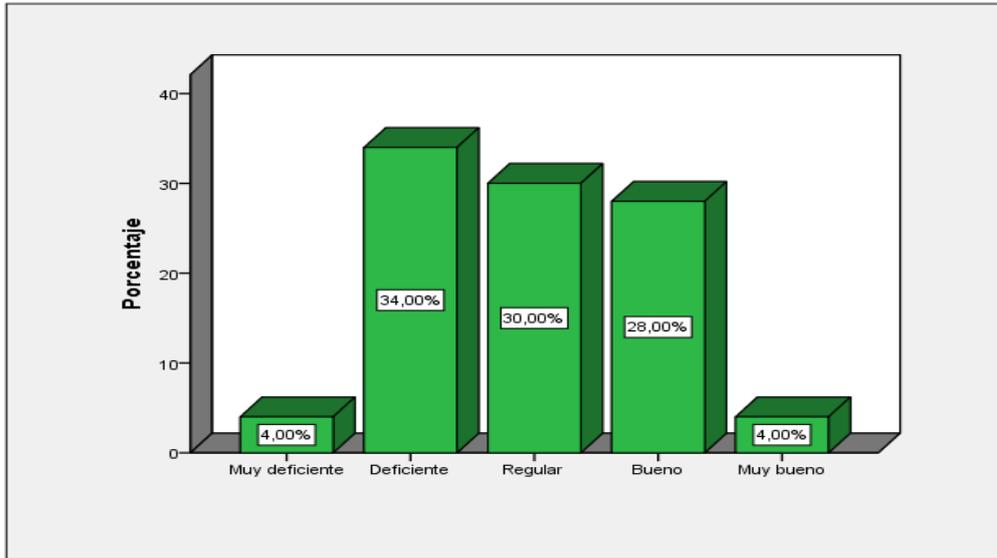
Tabla N° 7

TABLA 7: Resultado de la dimensión evaluación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	4,0
Deficiente	17	34,0
Regular	15	30,0
Bueno	14	28,0
Muy bueno	2	4,0
Total	50	100,0

Tabla N° 7

Gráfico 7: Resultado de la dimensión evaluación de los docentes de la institución educativa IN EI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 2 docentes que representa el 4% de la muestra manifiestan muy deficiente la evaluación, son 17 docentes que representa el 34% de la muestra consideran deficiente, son 15 docentes que representa el 30% de la muestra consideran regular y son 14 docentes que representa el 28% de la muestra consideran bueno y son 2 docentes que representa el 4% de la muestra consideran muy buena la evaluación por los docentes.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017

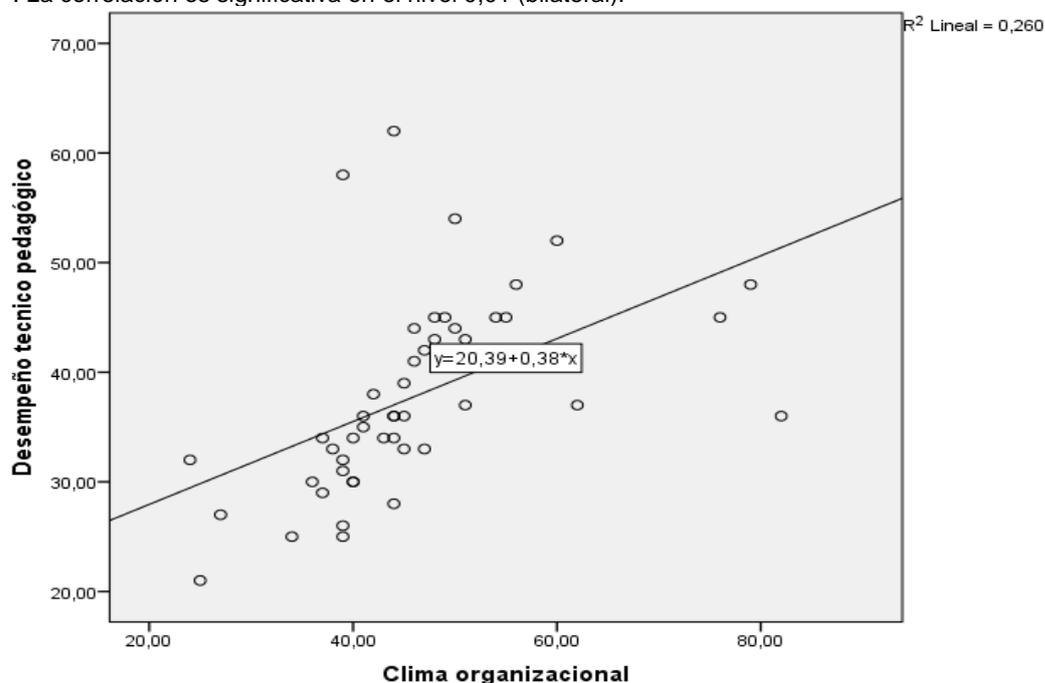
Hipótesis alterna. H_a

Si existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017

Correlaciones

			Clima organizacional	Desempeño técnico pedagógico
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño técnico pedagógico	Coefficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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



Siendo la tabla de ubicación

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)

De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.734$, se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación directa alta entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ Es decir el 5%

b) Estadística de prueba

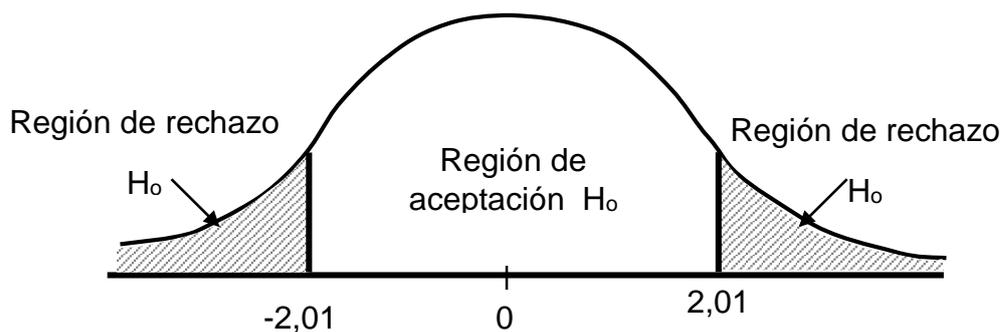
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$gl = 50-2 = 48$

Valor crítico = 2,01



Aceptar H_0 si $-2,01 < t < 2,01$

Rechazar H_0 si $-2,01 \geq t \geq 2,01$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 50$

$$r_s = 0,734$$

$$t = \frac{0,734 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,734)^2}}$$

$$t = 7,47$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($7,47 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación directa alta entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

De la hipótesis específica 1:

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017.

Hipótesis alterna. H_a

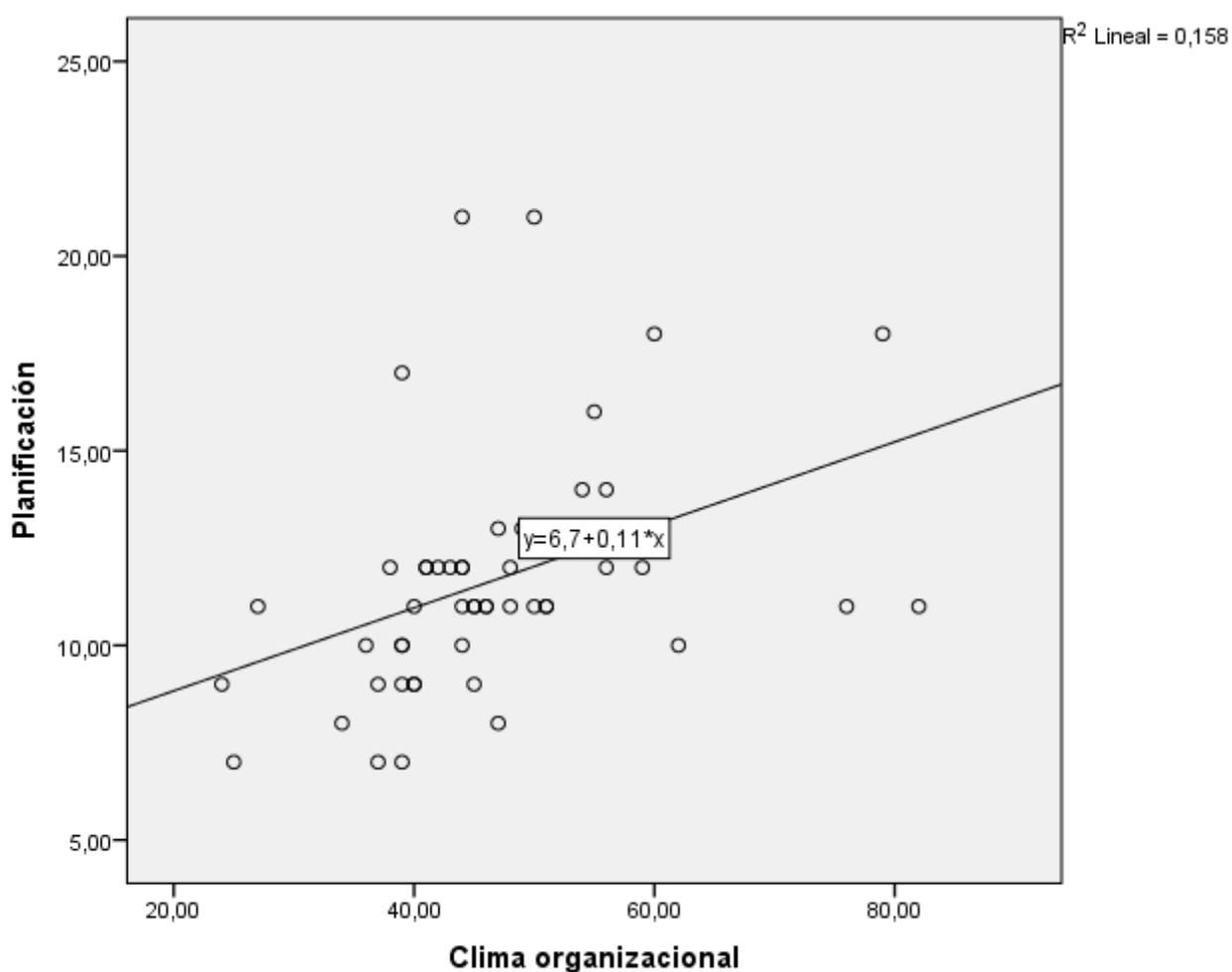
Si existe relación directa entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017.

Correlaciones

	Clima organizacional	Planificación
--	----------------------	---------------

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Planificación	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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



Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.521$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa alta entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2017

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ Es decir el 5%

b) Estadística de prueba

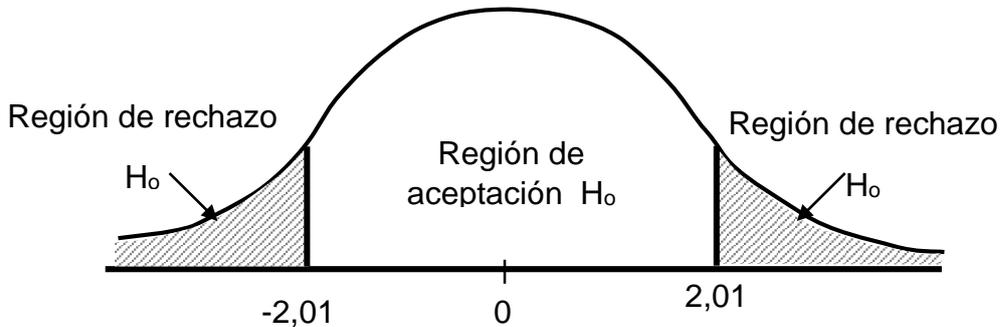
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 50-2 = 48

Valor crítico = 2,01



Aceptar H_0 si $-2,01 < t < 2,01$

Rechazar H_0 si $-2,01 \geq t \geq 2,01$

d) Recolección de datos y cálculos

n= 50

$r_s = 0,521$

$$t = \frac{0,521 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,521)^2}}$$

$t = 4,2$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($4,2 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

De la hipótesis específica 2:

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

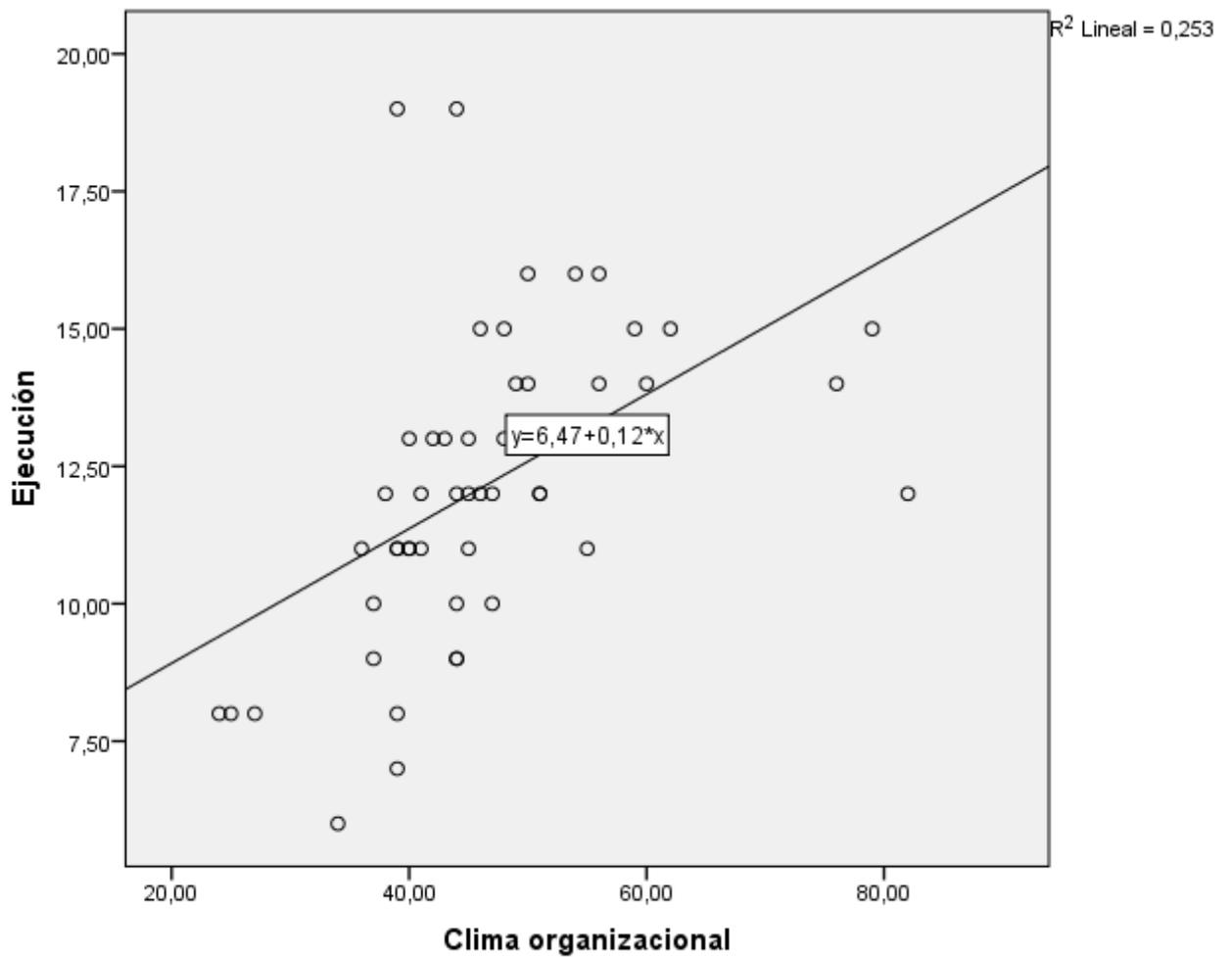
Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación directa entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2018

Correlaciones

			Clima organizacional	Ejecución
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Ejecución	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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



Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.653$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ Es decir el 5%

b) Estadística de prueba

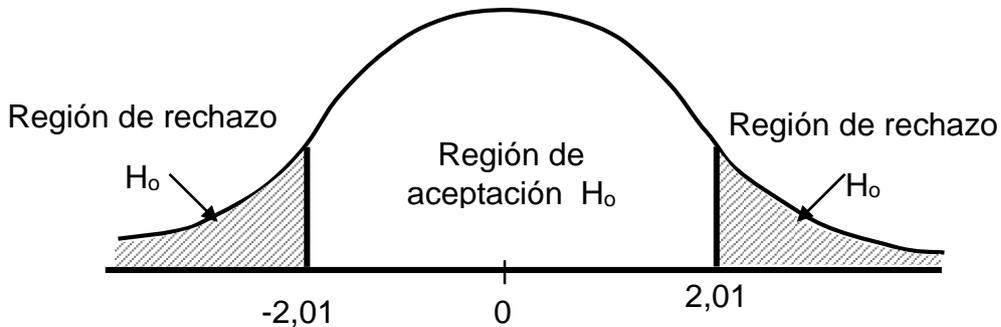
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = 50 - 2 = 48$$

$$\text{Valor crítico} = 2,01$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -2,01 < t < 2,01$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -2,01 \geq t \geq 2,01$$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 50$$

$$r_s = 0,653$$

$$t = \frac{0,653 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,653)^2}}$$

$$t = 5,9$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($5,9 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018.

De la hipótesis específica 3:

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

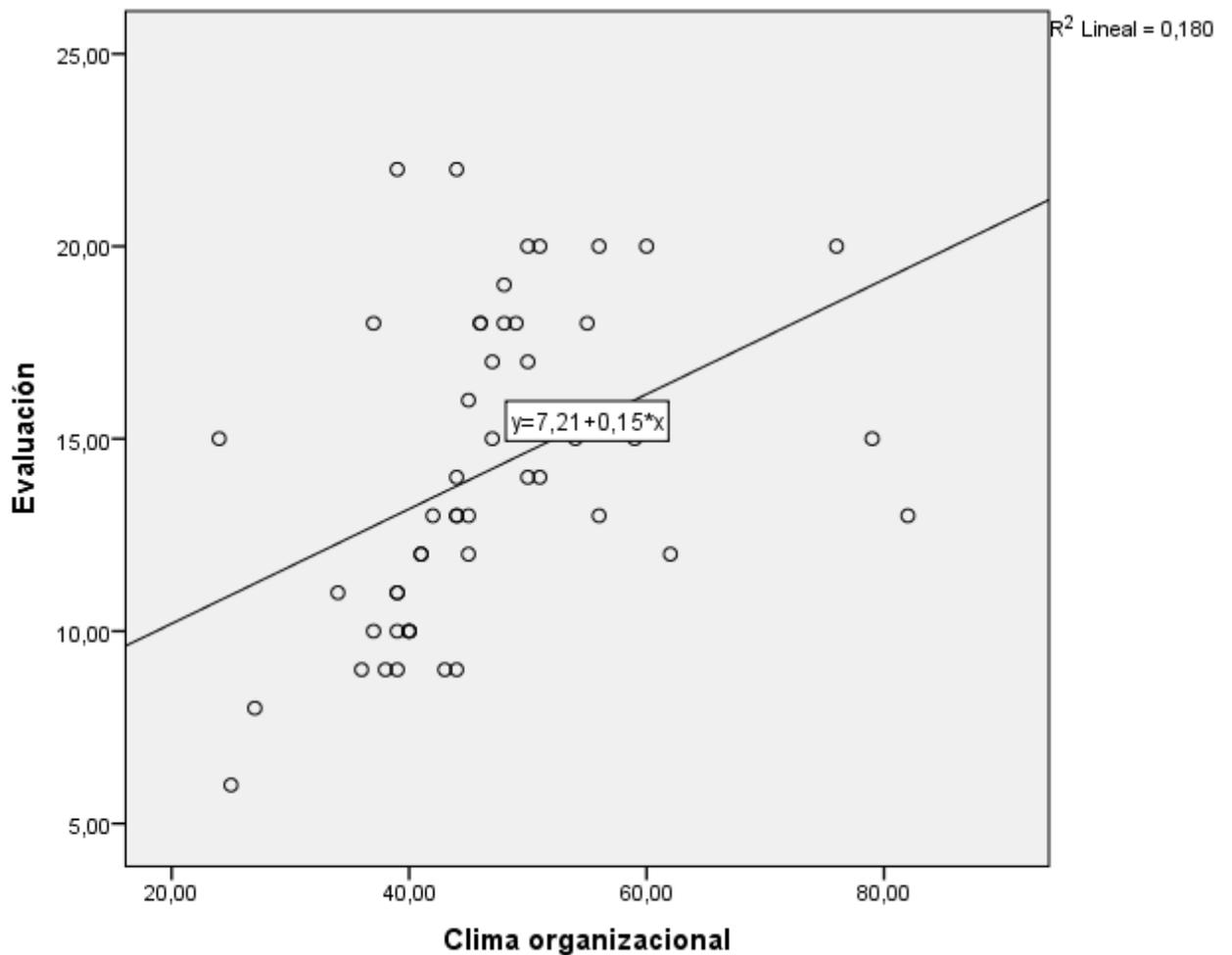
Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación directa entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

Correlaciones

			Clima organizacional	Evaluación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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



Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.584$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ Es decir el 5%

b) Estadística de prueba

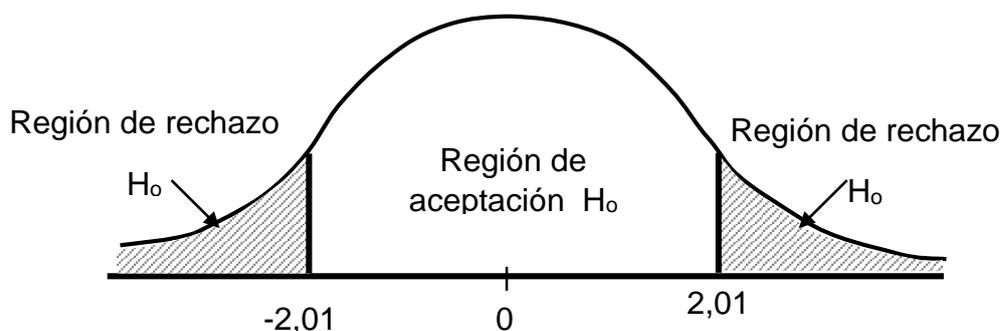
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = 50 - 2 = 48$$

$$\text{Valor crítico} = 2,01$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -2,01 < t < 2,01$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -2,01 \geq t \geq 2,01$$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 50$$

$$r_s = 0,584$$

$$t = \frac{0,584 \cdot \sqrt{60 - 2}}{\sqrt{1 - (0,584)^2}}$$

$$t = 4,9$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($4,9 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunán Huancayo 2018

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

Al inicio de la investigación se formuló el Objetivo General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017, Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, en la variable cultura organizacional se observa que son 4 docentes que representa el 8% de la muestra manifiestan muy deficiente la cultura organizacional, son 36 docentes que representa el 72% de la muestra consideran deficiente, son 7 docentes que representa el 14% de la muestra consideran regular, son 3 docentes que representa el 6% de la muestra consideran bueno la cultura organizacional. Mientras en la variable desempeño técnico pedagógico se observa que son 4 docentes que representa el 8% de la muestra manifiestan muy deficiente el desempeño técnico pedagógico, son 25 docentes que representa el 50% de la muestra consideran deficiente, son 17 docentes que representa el 34% de la muestra consideran regular y son 4 docentes que representa el 8% de la muestra consideran bueno el desempeño docente

La contrastación de los resultados se elaboró con el estadígrafo rho de spearman por tener la escala ordinal, Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.734$, se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación directa alta entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($7,47 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación directa alta entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017

Estos resultados se comparó con la investigación desarrollado por Vilcahuaman (2010) Tesis titulada “Habilidades sociales y Desempeño técnico pedagógica de los docentes en las instituciones educativas primarias estatales del distrito de Huaycán en el año 2010”. La investigación es de tipo correlacional y el diseño es no experimental, de corte transversal y diseño descriptivo. Su muestra fue de 40 docentes de escuelas primarias del distrito de Huaycán a quienes se le aplicó el inventario de habilidades sociales de Goldstein. Los resultados señalaron; 1) existe una relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el desempeño técnico pedagógico con una r de correlación igual a 0.840, 2) en cuanto a sus dimensiones existe una relación positiva muy fuerte entre las habilidades sociales y la planificación pedagógica; positiva media o moderada entre las habilidades sociales y la ejecución pedagógica y una relación positiva fuerte entre habilidades sociales y la evaluación pedagógica de los docentes en las instituciones educativas primarias estatales del distrito de Huaycán en el año 2010.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1, Determinar la relación entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, como ya se analizó el resultado de la variable en la dimensión planificación se observa que son 5 docentes que representa el 10% de la muestra manifiestan muy deficiente la planificación, son 34 docentes que representa el 68% de la muestra consideran deficiente, son 6 docentes que representa el 12% de la muestra consideran regular y son 3 docentes que representa el 6% de la muestra consideran bueno y son 2 docentes que representa el 4% de la muestra consideran muy deficiente la planificación por los docentes

La contrastación de los resultados se elaboró con el estadígrafo rho de spearman por tener la escala ordinal Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.521$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa alta entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($4,2 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017

Estos resultados se comparó con la investigación desarrollada por Chávez (2010) en su trabajo de investigación titulado, “La cultura organizacional y la gestión de servicios en las instituciones educativas de Trujillo”, Tesis presentada en la Universidad César Vallejo, utilizó una muestra de 196 docentes, utilizando, cuestionarios para recoger sus datos, arribando a las siguientes conclusiones: La cultura organizacional en los docentes de la provincial de Trujillo, está basada principalmente en los valores individuales que practican los trabajadores, los valores organizacionales no difundidos por la institución y el clima organizacional de insatisfacción, que influye en la gestión de los servicios que brinda a los ciudadanos.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017, Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, como ya se analizó el resultado de la variable en la dimensión ejecución se observa que son 6 docentes que representa el 12% de la muestra manifiestan muy deficiente la ejecución, son 23 docentes que representa el 46% de la muestra consideran deficiente, son 19 docentes que representa el 38% de la muestra consideran regular y son 2 docentes que representa el 4% de la muestra consideran bueno la ejecución por los docentes

La contrastación de los resultados se elaboró con el estadígrafo rho de spearman por tener la escala ordinal, Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.653$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($5,9 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017

Estos resultados se comparó con la investigación desarrollada por Soria. (2010) en su tesis “la cultura organizacional y su influencia en la calidad del servicio en el instituto superior público “Ciro Alegría Bazán” de Chepén, Tesis presentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo. Fue un estudio descriptivo no experimental, con una muestra de 1976, llegando a las siguientes conclusiones: Falta mayor compromiso con la misión organizacional y realizar un trabajo más en equipo, pensando en la misión principal.

Se precisa mayor comunicación por parte de la dirección informando todo lo que sucede en la institución y solo así se podrá dar solución en conjunto a ciertas situaciones que se puedan presentar, asimismo las relaciones humanas observadas en los últimos años no son las más apropiadas, es por ello debe mejorarse las buenas relaciones humanas.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017, Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, como ya se analizó el resultado de la variable en la dimensión evaluación se se observa que son 2 docentes que representa el 4% de la muestra manifiestan muy deficiente la evaluación, son 17 docentes que representa el 34%

de la muestra consideran deficiente, son 15 docentes que representa el 30% de la muestra consideran regular y son 14 docentes que representa el 28% de la muestra consideran bueno y son 2 docentes que representa el 4% de la muestra consideran muy buena la evaluación por los docentes

La contrastación de los resultados se elaboró con el estadígrafo rho de spearman por tener la escala ordinal , Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.584$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($4,9 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).Se concluye que, Si existe relación directa moderada entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017

Estos resultados se comparó con la investigación hecha por Caligiore (2006) investigación del clima organizacional y desempeño de los docentes en la aula. Este trabajo es el resultado de un diagnóstico al clima organizacional y el desempeño docente de educación básica. Tesis presentada en la universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. Aplicó una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. Realizó el análisis de la Varianza y la desviación estándar de los datos, que reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2,96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional por ser mecánica e ineficiente.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Se determinó la relación alta entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017, Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0.734$, se tiene correlación alta por lo tanto la t calculada es mayor que t teórica ($7,47 > 2,01$) que evidencia estos resultados

Se determinó la relación moderada entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0.521$, se tiene correlación moderada por lo tanto la t calculada es mayor que t teórica ($4,2 > 2,01$), la que evidencia estos resultados

Se determinó la relación moderada entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017, Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0.653$, se tiene correlación moderada donde la t calculada es mayor que t teórica ($5,9 > 2,01$) que evidencia estos resultados

Se determinó la relación entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Gerónimo de Tunan Huancayo 2017, Luego de aplicar los instrumentos de

investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0.584$, se tiene correlación moderada por lo tanto la t calculada es mayor que t teórica ($4,9 > 2,01$) la que evidencia los resultados

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

Los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017, deben de desarrollar talleres de inter aprendizaje sobre cultura organizacional

Los directivos de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017, deben de desarrollar talleres de inter aprendizaje sobre cultura organizacional

Los directivos de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017. Deben de desarrollar reuniones de planificación de los docentes

Los docentes de la Institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo deben de desarrollar talleres de inter aprendizaje de ejecución y evaluación de los aprendizajes

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-Álvarez, L. (2001).

<http://www.uch.edu.ar/rrhh/RecursosHumanos/ClimaLaboral/ClimaLaboral.doc>.

Extraído el 11 de marzo de 2003.

-Arias, F. (1990). Administración de Recursos Humanos. México, Editorial Trillas.

-Bravo, J. (1985). Manual de Administración para la Pequeña y Mediana Empresa en México, México, Editorial Osar.

-Burke, W. (1988). Desarrollo Organizacional; punto de vista normativo. México, Editorial Sitsa.

-Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edición, Santa Fe, Bogotá, Colombia. Editora Campus, LTDA.

-Colunga, C. (1995). La calidad en el servicio, México. Editorial Panorama.

-Graterol, Ch. (2001) Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

-Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) El perfil del educador. Revista ciencias de la Educación, (21) 127-147.

-Marcano, A., Trestini, M. (1998) Reajuste del perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Comercial, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Revista Ciencias de la Educación, (15), 152-242.

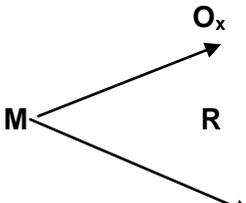
ANEXOS

ANEXOS.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:La Cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Huamán. Huancayo 2017.

Autor: Br. Martínez Veliz, Aldo Joel.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGICO
<p>1.-Problema General ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017? ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes por los docentes de la</p>	<p>1.-Objetivo General Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes</p>	<p>1.-Hipotesis General. Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño técnico pedagógico de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa entre la cultura organizacional y la planificación de los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017. Existe relación directa entre la cultura organizacional y la ejecución de los aprendizajes</p>	<p>TIPO: Investigación básica</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>Diseño de estudio. Correlacionar transaccional o transversal, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo.</p> 

<p>institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017? ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017?</p>	<p>por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017 Determinar la relación entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017</p>	<p>por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017 Existe relación directa entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes por los docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Tunan Huancayo 2017</p>	<p style="text-align: center;">Dónde:</p> <p>M = Muestra. Docentes de la institución educativa INEI 23 en distrito de San Jerónimo de Huamán de Huancayo. 2017. R = Relación entre variables O_x= Variable ₁ Cultura Organizacional. O_y= Variable ₂ Rendimiento técnico pedagógico.</p> <p>Población y Muestra.</p> <p>50 docentes de la institución educativa</p>
--	---	--	---

BASE DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

	Valores										Comunicación												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	13	1	1	1	2	1	1	1	2	1	11	24	
2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	26	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	24	50
3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	3	42	5	2	2	5	5	5	2	3	5	34	76	
4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	21	2	1	2	3	3	2	2	2	2	19	40	
5	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	15	1	1	1	2	2	1	2	1	1	12	27	
6	1	5	4	2	2	4	2	2	2	2	26	3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	20	46
7	2	1	5	4	2	4	3	2	2	2	27	2	3	2	2	4	3	2	2	1	3	21	48
8	2	1	4	5	3	4	5	3	2	2	31	3	2	2	2	4	5	3	2	1	5	24	55
9	2	3	5	3	3	5	3	3	2	3	32	3	3	3	3	5	3	3	2	3	1	28	60
10	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	22	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	20	42
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	39
12	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	20	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	19	39
13	3	2	2	4	5	2	4	2	2	3	29	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	20	49
14	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	15	3	2	2	4	1	2	5	1	2	2	22	37
15	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	45	2	3	2	5	5	2	5	5	5	5	34	79
16	1	2	5	5	2	5	5	2	1	2	30	3	2	2	2	3	5	2	1	1	5	21	51
17	2	3	2	5	2	2	5	2	5	3	31	3	2	4	2	2	5	2	2	3	1	25	56
18	3	2	3	5	3	3	4	3	3	3	32	2	3	2	2	3	5	3	2	2	2	24	56
19	1	2	2	4	2	5	4	5	5	5	35	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	27	62
20	1	2	3	4	2	3	4	2	2	2	25	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	22	47
21	1	2	2	4	2	5	4	2	2	2	26	1	2	3	2	2	4	2	2	2	1	20	46
22	2	2	2	4	2	2	5	2	1	2	24	3	4	2	3	2	1	2	5	2	1	24	48
23	3	2	2	5	2	2	5	2	5	1	29	2	2	3	2	2	5	2	1	2	5	21	50

24	2	2	2	5	3	2	5	3	2	2	28	2	2	2	2	2	5	3	2	2	4	22	50
25	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	31	2	2	3	3	2	5	2	1	3	1	23	54
26	2	3	2	5	5	2	5	5	5	2	36	5	2	5	3	2	1	3	1	1	1	23	59
27	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	13	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	12	25
28	2	3	3	5	1	3	2	1	2	2	24	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	21	45
29	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	23	2	2	2	5	2	3	2	1	1	1	20	43
30	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	20	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	19	39
31	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20	44
32	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	18	2	1	2	2	1	1	3	2	4	1	18	36
33	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	19	2	2	3	5	1	2	2	3	1	2	21	40
34	2	5	5	2	3	1	2	3	2	2	27	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	17	44
35	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	24	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	20	44
36	2	2	5	3	2	3	5	2	1	2	27	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	20	47
37	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	5	2	2	2	3	2	3	2	23	45
38	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	19	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	18	37
39	2	4	4	2	3	2	4	3	2	2	28	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	23	51
40	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	18	2	2	2	2	5	1	2	3	2	1	21	39
41	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	19	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	19	38
42	3	2	2	1	2	2	4	2	3	2	23	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	21	44
43	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	23	1	2	2	2	2	2	3	3	5	2	22	45
44	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	40
45	5	5	3	5	5	3	5	5	5	2	43	5	3	5	5	4	5	2	5	5	5	39	82
46	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19	41
47	1	2	1	1	2	1	5	2	1	1	17	1	2	2	1	1	5	2	1	2	5	17	34
48	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	24	1	2	1	1	2	2	3	4	1	2	17	41
49	1	2	2	1	2	2	5	4	3	2	24	2	2	2	2	2	4	2	3	1	5	20	44
50	2	2	2	1	2	2	1	2	4	3	21	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	18	39

	Desempeño																		
	Planificación					Ejecución					Evaluación								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	2	1	1	3	2	9	2	1	1	1	3	8	1	5	5	1	3	15	32
2	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	3	14	2	2	3	2	5	14	41
3	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	5	14	2	3	5	5	5	20	45
4	1	2	2	1	3	9	3	2	3	2	1	11	2	3	2	1	2	10	30
5	2	3	2	2	2	11	2	2	1	1	2	8	2	2	1	2	1	8	27
6	5	2	1	1	2	11	2	5	2	1	2	12	5	4	2	5	2	18	41
7	2	1	3	2	3	11	2	2	5	4	2	15	2	4	3	5	5	19	45
8	2	2	5	3	4	16	2	3	2	2	2	11	3	4	5	3	3	18	45
9	2	5	5	3	3	18	2	3	3	3	3	14	3	5	3	4	5	20	52
10	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	38
11	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	3	11	25
12	2	2	1	2	2	9	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	1	9	26
13	2	2	3	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	4	5	5	18	45
14	3	1	1	1	1	7	2	2	2	2	1	9	5	5	2	5	1	18	34
15	2	2	5	4	5	18	3	2	3	2	5	15	2	2	2	4	5	15	48
16	3	2	2	3	1	11	2	3	3	2	2	12	2	3	5	5	5	20	43
17	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	5	16	2	2	5	2	2	13	41
18	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	5	4	5	20	48
19	2	2	1	2	3	10	1	2	3	4	5	15	2	2	4	2	2	12	37
20	2	2	1	1	2	8	2	3	1	2	2	10	2	3	4	2	4	15	33
21	2	3	2	2	2	11	2	2	2	4	5	15	2	2	4	5	5	18	44
22	2	2	3	3	2	12	2	3	3	2	3	13	2	2	5	4	5	18	43
23	2	3	2	2	2	11	2	3	2	4	5	16	2	2	5	3	5	17	44
24	4	4	5	5	3	21	3	3	3	1	3	13	3	5	5	3	4	20	54

25	3	3	3	2	3	14	3	2	3	5	3	16	2	2	5	2	4	15	45
26	2	3	2	2	3	12	1	1	3	5	5	15	3	2	5	3	2	15	42
27	1	2	1	2	1	7	2	2	1	2	1	8	1	1	2	1	1	6	21
28	2	3	3	2	1	11	3	3	2	2	2	12	1	3	2	5	5	16	39
29	2	2	2	3	3	12	3	2	2	3	3	13	2	2	2	1	2	9	34
30	2	2	1	2	3	10	2	2	3	2	2	11	3	1	2	3	2	11	32
31	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	5	2	2	13	36
32	2	2	1	2	3	10	2	2	3	2	2	11	3	1	1	2	2	9	30
33	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	11	2	1	2	2	3	10	30
34	2	2	1	2	3	10	2	2	1	2	2	9	3	1	1	2	2	9	28
35	2	2	2	3	3	12	2	2	1	2	2	9	3	2	3	3	2	13	34
36	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	12	2	3	5	2	5	17	42
37	2	2	2	2	3	11	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	2	12	36
38	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	3	10	29
39	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	3	12	3	2	4	3	2	14	37
40	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	2	2	1	2	3	10	31
41	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	3	12	2	2	1	2	2	9	33
42	4	5	2	5	5	21	5	5	2	5	2	19	5	5	4	5	3	22	62
43	2	3	2	1	1	9	2	3	2	2	2	11	3	2	2	3	3	13	33
44	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	3	13	2	2	2	2	2	10	34
45	2	1	2	3	3	11	2	2	3	2	3	12	2	3	5	2	1	13	36
46	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	3	2	2	3	2	12	35
47	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	2	1	5	2	1	11	25
48	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	36
49	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	5	2	3	14	36
50	5	5	1	5	1	17	5	2	5	5	2	19	5	2	5	5	5	22	58

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

Alfa de cronbach Calidad de vida

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	1	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	4	3	2	2	3	3	4	4	22
3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	4	00
4	3	5	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	5	5	2	3	4	77
5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	88
6	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	1	3	4	77
7	2	2	2	5	1	4	2	1	1	1	4	1	5	3	1	1	2	2	5	3	4	00
8	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	5	2	2	3	3	3	5	2	5	3	4	88
9	2	3	3	2	3	5	3	2	5	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	4	99
10	2	2	2	1	1	2	4	1	4	2	1	4	5	4	4	1	1	1	1	5	4	22
11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	00
Varianza	0.5455	1.2893	0.4463	1.3223	0.6281	1.3223	0.7438	0.7273	1.3388	0.6281	1.2893	0.8099	1.3554	0.2645	0.7934	0.5455	1.8678	1.3223	1.6033	0.5124		

alfa de crombach de participación social

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	1	34
2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	27
3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	33
4	1	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	23
5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3	1	23
6	3	1	1	3	3	1	3	3	2	1	1	3	2	3	3	33
7	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
8	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	3	25
9	2	3	3	2	3	2	5	2	3	1	2	3	3	2	1	37
10	3	1	2	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	25
11	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	20

	0.809	0.59		0.611	0.743	0.727	1.338	0.628		0.413	0.776	0.776	0.743			
Varianza	9	5	0.6281	6	8	3	8	1	0.4298	2	9	9	8	0.7438	0.6116	

Suma 10.57
9

Var. Total 35.53
7



**SOLICITA: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACIÓN**

Lic.
DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA...

Yo,, identificado con DNI. N°,
alumno dela Maestría en Administración de la Educación con código de estudiante
N° de la escuela de post grado de la universidad “César
Vallejo” de Trujillo, recurro al despacho de su digno cargo, para pedir me autorice,
la aplicación de mis instrumentos (Cuestionarios) a los trabajadores que Ud. tan
dignamente lidera, documentos técnicos que servirán para el recojo de datos, y la
elaboración y redacción de mi trabajo de investigación (Tesis) denominado “Cultura
Organizacional y el rendimiento técnico pedagógico de los trabajadores de la
institución educativa .

Conocedor de su alto espíritu de investigación no dudo de su aceptación.

Propicia es la oportunidad para expresar mis consideraciones y estima.

Atentamente.



CUESTIONARIO TIPO LIKERT PARA EVALUAR NIVEL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La aplicación de este instrumento es anónima.

ESCALA VALORATIVA	
5	TOTALMENTE DE ACUERDO
4	DE ACUERDO
3	INDECISO
2	EN DESACUERDO
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO

FECHA DE APLICACIÓN: Setiembre del 2017

DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
VALORES	1. Los actores practican los valores en su diario vivir.					
	2. Las actividades institucionales son trabajadas en equipo.					
	3. Respetan los espacios y los tiempos designados.					
	4. Los trabajadores se identifican con la institución.					
	5. Se siente importante al formar un equipo establecido.					
	6. Participan en la elaboración de sus documentos institucionales de gestión.					
	7. Todos están comprometidos por impartir una buena imagen institucional.					
	8. Aúnan esfuerzos por la acreditación.					
	9. Practican las normas de convivencia.					
	10. Aceptan la competencia externa de otras instituciones ediles.					
COMUNICACIÓN	1. Existe apertura al dialogo con los jefes de la institución.					
	2. Se practica la veracidad en la comunicación e información.					
	3. Expone sin temer a represalias sus dificultades y/o problemas a sus superiores					
	4. Se comparten los conocimientos nuevos entre los actores de la institución.					
	5. Se practica la comunicación horizontal entre los trabajadores.					
	6. Mis superiores exponen las fortalezas y debilidades.					
	7. Los canales de información, permiten que llegue de manera pertinente y oportuna.					
	8. Se respeta las ideas de los demás así no se comparta.					
	9. Presentan pre disposición para saber escuchar.					

	10. Los anuncios permiten la información clara, oportuna y pertinente.					
--	--	--	--	--	--	--



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO TIPO LIKERT PARA EVALUAR NIVEL RENDIMIENTO TECNICO PEDAGOGICO

La aplicación de este instrumento es anónima.

FECHA DE APLICACIÓN: Setiembre del 2017

ESCALA VALORATIVA	
5	TOTALMENTE DE ACUERDO
4	DE ACUERDO
3	INDECISO
2	EN DESACUERDO
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO

DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
PLANIFICACIÓN	1. Logran sus objetivos de sus temas desarrollados.					
	2. Cultivan el trabajo en equipo.					
	3. Discuten y socializan sus documentos de información académica.					
	4. Utilizan buenas estrategias para alcanzar sus fines.					
	5. Cumplen con las horas pedagógicas asignadas.					
EJECUCIÓN	1. Superan sus limitaciones de la institución educativa en equipo.					
	2. Hacen la buena práctica frente a los desafíos académicos.					
	3. Buscan ayuda de los demás.					
	4. Se apoyan de las TICs.					

	5. Respeta las rubricas del buen desempeño docente.					
EVALUACIÓN	1. Se reúnen para buscar alternativas de solución.					
	2. Periódicamente revisa las recomendaciones encomendadas.					
	3. Postulan por las actividades cooperativas.					
	4. Practican la comunicación horizontal.					
	5. Es proactivo.					