



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Mente metacognitiva y mente creativa en estudiantes de
segundo grado de educación secundaria menores de la
institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián
Cusco 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Gregorio Teófilo Pumaleque Soncco

ASESOR:

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra

SECCION:

Pedagogía y Didáctica

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas.

PERÚ – 2017

PAGINA DEL JURADO

Dr. SALAS ASENCIOS ELMER AMADO
Presidente

Dra. MARMANILLO MANGA ROSA ELVIRA
Secretaria

Dr. MAGUIÑA VIZCARRA JOSE EDUARDO
Vocal

DIDICATORIA

Este trabajo lo dedico en primer lugar a Dios, por darme la vida y salud, a mi familia, por su apoyo y comprensión en todo momento, en especial a mis hijos: quienes son mi motor y motivo.

AGRADECIMIENTO

La consumación del presente trabajo, no hubiera sido posible sin la cooperación y el apoyo de diferentes personas e instituciones.

En mérito a ello, en primer término deseo agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, institución que me ha brindado la oportunidad de poder realizar la presente maestría.

A su vez dar las gracias a la plana docente de la Maestría en Psicología Educativa, por compartir sus conocimientos y contribuir en cada sesión de aprendizaje la culminación de mis estudios.

Mi reconocimiento al Dr. Hugo Enríquez Romero, por sus experimentados consejos y su apoyo para la concretización de esta tesis.

Finalmente deseo agradecer a los profesionales que laboran en la Institución Educativa “ Diego Quispe Tito”, por haber contribuido en la recopilación de la información necesaria para la conclusión de este trabajo de investigación.

Br. Gregorio Teófilo Pumaleque Soncco

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado;

Elevo a ustedes la tesis titulada **“Mente metacognitiva y mente creativa en estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018”**., El valor de una imaginación fértil, es la fuente de todo pensamiento creativo, mucho más importante que el conocimiento. Una de las razones por la que la mayoría de las personas no tienen éxito porque no han aprendido a usar la imaginación.

En las actividades escolares cotidianas se observa limitadas facultades de la mente imaginaria en los estudiantes a la hora de afrontar las actividades de aprendizaje. El bloqueo de esta facultad por la contundente influencia del entorno y el mismo enfoque impertinente de los docentes son factores que deben ser innovados con el uso de modernos métodos, técnicas y estrategias que permitan potencializar esta facultad mental

La carencia de curiosidad e imaginación es muy latente en estudiantes de aplicación, este factor denota que las acciones de aprendizaje no concuerdan con los propósitos de preparación a futuro, más bien refleja una preparación del pasado.

La mente creativa es pensar en una idea innovadora que cambiará los conceptos tradicionales, también otorga la gran inspiración ¡Eureka! ¿Cómo explotar la mente creativa? Aplicando diferentes estrategias, lo importante es tener claro cuál es tu objetivo a partir del resultado que deseas y haciendo una administración del tiempo inteligente poco a poco vas organizando tus ideas hasta volverla fantástica”.

Por lo presentado señores miembros del jurado espero cumplir con los requisitos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo para lograr el Grado Académico de MAESTRO EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.

Gregorio Teófilo Pumaleque Soncco

DEDICATORIA	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	IV
PRESENTACION	V
I. INTRODUCCION	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1 Liderazgo	17
1.3.1.1 Concepto de cognición	18
1.3.1.2 Definición de mente cognitiva	19
1.3.1.3 Liderazgo y mente cognitiva	20
B. Dimensiones de mente creativa.	21
C. Fundamentos teóricos de mente cognitiva.	22
b. Escenarios formales e informales de mente creativa	25
c. Enfoques de mente creativa	27
1.3.2 Clima Organizacional:	28
1.3.2.1 Conceptualización de clima organizacional ..	30
1.3.2.2 Teorías organizacionales de mente creativa	31
1.3.2.3 Importancia del clima organizacional	35
1.3.2.4 Características de la mente cognitiva	38
1.3.2.5 Elementos de la mente creativa ...	40

1.3.2.6 Medición de las dimensiones del clima organizacional

1.4. Problema

1.5. Justificación.....

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

1.6.2. Objetivos Específicos

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

1.7.2. Hipótesis Específicas

MARCO METODOLÓGICO:

2.1. Variables:

2.2. Operacionalización de las variables:

2.3. Metodología:

2.4. Tipo de estudio:

2.5. Diseño de investigación:

2.6. Población muestra y muestreo:

2.6.1. Población:

2.6.2. Muestra:

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección

2.7.1. Técnica:

2.7.2. Instrumento:

2.8. Métodos de análisis de datos:

2.9. Aspectos éticos:

III. RESULTADOS

IV. DISCUSION	
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. Referencias Bibliográficas	

RESUMEN

La presente investigación posee como título “Mente metacognitiva y mente creativa en estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018”, siendo el objetivo principal establecer los factores de motivación y capacidad de creatividad y reflexión en la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018”.

El valor de una imaginación fértil, es la fuente de todo pensamiento creativo, mucho más importante que el conocimiento. Una de las razones por la que la mayoría de las personas no tienen éxito porque no han aprendido a usar la imaginación; todos nacemos con una imaginación muy activa”. Si toda persona cuenta con una naturaleza mental imaginaria, pero que no la utiliza, existe la urgente necesidad de ejercitarla. “Imaginario sociales: son constructos mentales para el uso de configuraciones colectivas”. Si no existe organización cooperante en el colectivo apremia la necesidad de dinamizar la imaginación social.

Descripción de la situación.- En las actividades escolares cotidianas se observa limitadas facultades de la mente imaginaria en los estudiantes a la hora de afrontar las actividades de aprendizaje. El bloqueo de esta facultad por la contundente influencia del entorno y el mismo enfoque impertinente de los docentes son factores que deben ser innovados con el uso de modernos métodos, técnicas y estrategias que permitan potencializar esta facultad mental

La carencia de curiosidad e imaginación es muy latente en estudiantes de aplicación, este factor denota que las acciones de aprendizaje no concuerdan con los propósitos de preparación a futuro, más bien refleja una preparación del pasado.

V D: “Mente creativa es pensar en una idea innovadora que cambiará los conceptos tradicionales, también otorga la gran inspiración ¡Eureka! ¿Cómo explotar la mente creativa? Aplicando diferentes estrategias, lo importante es tener claro cuál es tu objetivo a partir del resultado que deseas y haciendo una administración del tiempo inteligente poco a poco vas organizando tus ideas hasta volverla fantástica”. Todas las personas contamos con esta facultad mental creativa que no desarrollamos porque la educación nos prepara del mundo del pasado, cuando los propósitos de una calidad educativa apuestan por las mentes del futuro como la mente imaginativa y mente creativa

Según la naturaleza mental creativa de estudiantes de educación básica que de un tiempo a esta parte se observa bloqueada sin indicios pragmáticos requiere de una imperiosa necesidad de dinamizar la mente innovadora, los causales del bloqueo de estos recursos mentales son el entorno imperante, el quehacer educativo, además falta empoderar los otros decursos mentales como la mente disciplinada, mente sintética, mente respetuosa y mente ética.

En estudiantes de aplicación existe una urgente necesidad de desarrollar las mentes del futuro en alternativa a las formas y prácticas tradicionales vigentes para lo cual se propone “talleres de dinámicas imaginarias”

La presente tesis forma parte de aquellas de tipo descriptivo y correlacional lo cual permite el estudio, indagación, balance, así nos dimos cuenta de cómo los factores de motivación afectan a los trabajadores de la institución, haciendo de que su desempeño laboral no sea el adecuado o el más pertinente y como resultado de ello, perjudicando a la población ya que ellos son los benefactores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018”

Los datos estadísticos que basan la presente investigación se fundamentan en la información obtenida por la aplicación de los instrumentos a los estudiantes y validados por expertos en sus áreas. Entre ellos se tienen dos encuestas; además de la observación que se experimentó estando en la institución gubernamental, viendo cómo se desarrollan los trabajadores en su día a día. Conociendo la opinión que hay de parte de la población hacia la municipalidad. Es preciso reconocer que los resultados demuestran que hay una ineficiencia por parte de los trabajadores por no sentirse motivados ni reconocidos, lo cual conlleva bastantes problemas para su desempeño dentro de la Institución en estudio.

PALABRAS CLAVE

Factores de motivación, capacidad de creatividad, motivación, clima laboral, capacidad reflexiva.

ABSTRACT

The present research is entitled "Factors of Motivation and Management Capacity in the Municipality of Santa Teresa, year 2017", the main objective being to establish the factors of motivation and management capacity in the Municipality of Santa Teresa, 2017.

This study is part of the descriptive and correlational research because, through the analysis, observation, comparison and description of the variables, there is no evidence of how motivation factors affect the institution's workers by making their Non-labor work Mar proper and thus harm the population and that they are the benefactors of the Municipality of Santa Teresa.

Among them we have two surveys; In addition to the observation that was experienced while being in the governmental institution seeing how they develop the workers in their day to day. Knowing the opinion that there is of part of the population towards the municipality. Results show that there is an inefficiency on the part of the workers because they do not feel motivated or recognized which entails enough problems for their performance within the Institution under study.

KEY WORDS: Factors of motivation, creativity, motivation, work environment, reflective capacity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La cultura organizacional es uno de los primordiales elementos que debe ser analizado detalladamente y fortalecido para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas. Además de estudiar el cambio organizacional como un factor importante del mejoramiento progresivo en las organizaciones, así mismo se considera de suma importancia estudiar la calidad de la gestión de recursos humanos en el avance de la tecnología y cambios administrativos, siendo ésta última una las principales causas que lleva a las organizaciones a cambiar su cultura de la mano con su institución funcional.

La Cultura Organizacional de la Institución Pública CNT-Portoviejo (Argentina), tiene varios elementos predominantes, entre los cuales figuran como los más relevantes: la práctica de valores como el respeto entre compañeros de trabajo y del funcionario hacia quien ejerce la autoridad como son los Directores Departamentales y Gerente de la Organización. Otro de los elementos predominantes es que los funcionarios tienen claro su rol y las funciones que debe cumplir dentro de la organización, así como también la mayoría de ellos admiten y se han adaptado a los cambios administrativos que se han realizado en los últimos años. Como parte de los elementos predominantes también se encontró que los funcionarios no tienen mayor comunicación ni confianza con su jefe inmediato, es decir, adoptan una actitud de subordinación y de respuesta al ejercicio de un liderazgo vertical.

En un país como España, su cultura organizacional se distingue de las demás por contener normas de convivencia y reglas estrictas con una jerarquía enfocada en los niveles de altos mandos. Se cuenta con un gerente que utiliza normas y reglas para vigilar el desempeño de los trabajadores y encontrar líderes que trazan las metas a seguir. Los trabajadores deben cumplir estos objetivos y su desempeño es limitado ya que los gerentes tienen una baja tolerancia al riesgo. Aun cuando los

trabajadores se desempeñan por objetivos, sus retribuciones no son congruentes con éstos; es por eso España es uno de los países con más Normas, Reglas y Procedimientos ya que los gerentes necesitan suficientes herramientas para manejar y vigilar el desempeño de sus trabajadores. Entre los valores que se observan en la cultura organizacional española, se destacan los siguientes:

- a) Una estructura rígida con demasiados procedimientos formales
- b) Jerarquía evidente
- c) Responsabilidad en el trabajo
- d) Apoyo por el gerente
- e) Pocas oportunidades en el desarrollo personal
- f) Logro de resultados
- g) Poca tolerancia a los conflictos y al riesgo

Un caso en Perú tenemos a Sodimac, por ejemplo, que La mente creativa es pensar en una idea innovadora que cambiará los conceptos tradicionales, también otorga la gran inspiración ¡Eureka!. Éstas, a su vez, es la experiencia de las personas que la integran y de la interacción con la estructura, los procesos de toma de decisiones, los estilos gerenciales y los sistemas de control. «La cultura de una institución se puede visualizar a través de las conductas visibles y comunes de sus miembros, los símbolos, rituales, celebraciones, costumbres que le dan personalidad y carácter», refiere Beatriz Fortunic, Gerente de Recursos Humanos de Sodimac Perú.

Pero, es importante destacar que la cultura corporativa no es buena ni mala en sí misma, sino que puede ser buena o mala para una determinada estrategia. «Por eso es tan importante gestionarla en forma deliberada y consciente», añade Álvaro Escalante.

Juan de Dios Higueta, Gerente de Consultoría y Formación de I Solutions, señala que la importancia de la cultura organizacional estriba en que -como lo demuestran una vasta cantidad de investigaciones- está estrechamente ligada a la productividad de las organizaciones. «Gestionar cultura es buscar la manera de transformar esa forma de hacer las cosas -esos valores,

principios, ritos, creencias-, para obtener mejores resultados», plantea Higueta.

Así, la cultura se torna en un elemento clave para el negocio, ya que a través de ella no solo se pueden obtener importantes ventajas competitivas, sino conseguir que éstas sean sostenibles en el tiempo y muy difíciles de imitar. Por ejemplo, para una institución que necesita mantenerse muy cerca de su usuario final, es esencial que pueda tomar decisiones muy rápido y que pueda adaptarse a las modificaciones del mercado. «Una adecuada cultura de ejecución y empoderamiento le puede proporcionar a esa institución la velocidad requerida y esto puede ser un elemento diferenciador a nivel competitivo. El ejemplo de las tiendas Zara en el mundo es bastante gráfico», expone Álvaro Escalante.

Lo que viene impulsando esta tendencia es la creciente competencia que se registra en el mercado local. «Las organizaciones con el tiempo se verán forzadas a ceder menos espacios y a ser más eficientes en aras no solo de subsistir, sino de destacar. En ese momento, la gestión de la cultura se hará cada vez más fundamental. Esto ya ha empezado, en unos rubros más que en otros», refiere Álvaro Escalante.

Hay otros ejemplos de empresas (o grupos) peruanos que demuestran estar a la avanzada en el tema. Básicamente, todas las organizaciones que efectúan habitualmente estudios de clima laboral son las que presentan una preocupación por conocer y cultivar una sólida cultura organizacional.

Sin embargo, para aquellas organizaciones en el cual el tema les es extraño –que son la mayoría-, Álvaro Escalante les recomienda descubrir nuevas formas de lidiar, beneficiándose al máximo las actitudes organizacionales grupales que la institución tiene. «Y créanme: son claves para destacar», finaliza Escalante.

El enfoque de competencia laboral surge en el mundo como una contestación de optimizar constantemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de

competitividad de las organizaciones y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

La educación orientada por la noción de la competencia laboral ha implicado para los distintos países iniciar procesos de reforma de sus sistemas de educación y capacitación; para las organizaciones, actualizar las formas de capacitación de sus trabajadores, adecuándolas a los cambios en la institución de la producción; y para el individuo, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimientos y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo.

En México, la educación constituye una prioridad nacional, por lo que se ha iniciado un proceso de reforma del sistema educativo y particularmente del sistema de formación y capacitación para el trabajo, cuyo objetivo es atender los rezagos, superar los desequilibrios entre oferta y demanda de recursos humanos calificados y transformar este tipo de educación hacia el enfoque de competencia laboral. En su conjunto, la reforma permitirá a los individuos lograr mejores condiciones de vida y a las organizaciones aumentar sus niveles de productividad y competitividad, aprovechando las oportunidades que se presentan con la ciencia, la tecnología y la cultura de nuestra época.

En México, agosto de 1995 se crea el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) con la misión de promover la implantación de un sistema de formación flexible, modular, orientado por resultados y basado en Normas Técnicas de Competencia Laboral; mediante las cuales, trabajadores y empresarios expresen sus obligaciones, permitiendo orientar la oferta de capacitación.

En Alemania, la noción de competencia está ligada a la persona capacitada para solucionar su problema, aquel que dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado

para colaborar en su entorno profesional y en la institución del trabajo. En ese sentido, los certificados de competencias laborales es emitido por las cámaras que corresponde a las normas o estándares nacionales, instituciones de formación profesional y por organizaciones focalizadas al desarrollo individual del aprendiz.

Está claro que Alemania no va a poder zafarse de la evolución coyuntural que marque el camino de Europa y del todo el mundo. Pero lo cierto es que gracias a su alta competitividad, muchas organizaciones alemanas forman parte de los ganadores del proceso de globalización y parece probable que seguirán manteniendo esta buena posición en el futuro. Las organizaciones alemanas ofrecen productos innovadores y competitivos, especialmente también en el ámbito de los mercados mundiales del futuro, como lo son los de infraestructura, protección del medio ambiente y mantenimiento de recursos. Las organizaciones solo serán capaces de poder defender y mantener esta posición de ventaja, si trabajan en estrecha colaboración con personal con formación profesional o titulación superior.

Alemania ha conseguido realizar un modificación de tendencia espectacular. En 2005, la cuota de desempleo del 11.3 por ciento situaba al país en uno de los últimos puestos de la Unión Europea. Desde entonces, la situación del mercado laboral alemán mejora de forma continua. Incluso durante la durísima crisis económica y financiera que comenzó en el año 2008, la tendencia se mantuvo positiva. Los expertos coinciden en que la explicación reside sobre todo en dos factores: en primer lugar, la política de reformas ha permitido flexibilizar el mercado laboral. En segundo lugar, el cambio demográfico se ha hecho patente. Cada vez es menor el número de jóvenes con cualificación profesional que reemplazan a un número creciente de personas mayores que se jubilan.

Desde los primeros años de 1980 en el Reino Unido se inició un riguroso análisis de los programas educativos, así como la vinculación de estos con el trabajo, de acuerdo con el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR, 2003). Dicho

análisis tuvo como propósito hacer las reformas educativas para lograr los siguientes objetivos:

- Crear una fuerza laboral más competitiva en el ámbito internacional.
- Contar con mano de obra más flexible para los diferentes sectores.
- Dar apoyo a la formación continua, con requisitos de ingreso sencillos y con métodos de capacitación más flexibles y claros.
- Cambiar el sistema de capacitación regido por la oferta, a uno que responda a las obligaciones del mercado laboral.
- Desarrollar un sistema de capacitación caracterizado por la eficiencia y la rentabilidad, que tenga una sólida reputación.

Por lo anterior, fue necesario crear un sistema integral que impulsara la formación continua y la educación profesional, para que la gente pudiera prepararse de manera efectiva e integrarse al mercado laboral. Fue así que en 1986, se creó el National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) para reformar el esquema de titulaciones profesionales que existían en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.

En Perú, la Gestión por Competencias es una perspectiva que, a considerar por su progresiva aceptación en medios académicos, y por su incorporación en documentos normativos, ofrece una solución a una dificultad en el desarrollo de los recursos humanos. En la actualidad, el Enfoque de Competencias es utilizado por las instituciones del Estado encargadas de la calidad educativa, como el Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad Educativa – SINEACE y sus órganos operadores, para efectos tanto de la formación de los recursos humanos, como de sus procesos de certificación periódica. Es utilizado también por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en la normatividad general del sistema de recursos humanos.

Este avance en la modernización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a través de la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ha brindado una serie de paquetes normativos que

incorpora el enfoque de competencias en la gestión de los recursos humanos.

Según las búsquedas de altos ejecutivos realizadas por Cornerstone Perú, las competencias más valoradas de los líderes por las organizaciones en el Perú son:

-Visión integradora: La capacidad de ver la institución como un todo y no sólo como un área o sistema aislado.

-Intuición para tomar decisiones: Estas se toman en base a experiencias pasadas y conocimientos que es muy útil en un ambiente ambiguo con falta de información.

-Manejo político: Permite entender cómo funciona una institución e identificar a las personas claves para generar alianzas y apoyo.

-Habilidades interpersonales: Establecen y mantienen relaciones personales y profesionales, interna o externamente.

-Enfoque al cliente: Entendimiento del cliente y la generación de esfuerzos con el objetivo de satisfacer sus obligaciones.

-Comunicación efectiva: Tiene que darse de manera clara directa y a todo nivel.

-Enfoque a resultados: Orienta correctamente las acciones hacia el logro de los objetivos.

Diego Cubas está convencido que en el ámbito nacional “culturalmente las mujeres peruanas de hoy se interesan más en su crecimiento profesional y, por otro lado, las compañías están valorando más el talento femenino por lo que vienen implementando programas de balance entre vida y trabajo para madres, ya que tener un hijo actualmente ya no es ningún tipo de impedimento para trabajar y desarrollar una carrera laboral exitosa”.

1.2. Trabajos previos

Ortega (2015) en su Tesis titulada “Las mentes creativas y el Clima Laboral del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima”. Esta investigación es un estudio no experimental, transaccional, correlacional, causal, y tuvo como intención describir y correlacionar los elementos, al igual que las particularidades presentes en el Competencias

Laborales y las competencias laborales como medios fundamentales de la modificación en las universidades tecnológicas privadas de Lima.

En este estudio se tuvo como tamaño de muestra a 161 trabajadores administrativos y se utilizó la consistencia interna del cuestionario, y se desarrolló la técnica de dos mitades con las siguientes fórmulas: Correlación de Pearson, Spearman-Brown y Guttman-Rulon; a su vez que se elaboró pruebas de hipótesis estadística: esfericidad de Bartlett, análisis de correlación de variables, pruebas no paramétricas para evaluar las hipótesis planteadas en el proyecto de tesis, y así, se concluyó que encontrar correlación directa, positiva y significativa entre las competencias laborales y el Competencias Laborales, así como entre todas y cada una de las dimensiones de las competencias laborales con el Competencias Laborales; (p -valor <0.001)

Caballero y Guadamos (2014) en su Tesis titulada “ Las mentes cognitivas para mejorar la calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo - 2014”, donde aplica el diseño un investigación descriptiva ya que desarrolla un diagnóstico de cultura para que a partir de esa realidad propinen estrategias para mejorarla; se consideró como muestra a toda la población que asciende a 25 estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Privado América de la Ciudad de Trujillo.

La confiabilidad del instrumento de medición se determinó por el método de validez predictiva que hace uso del coeficiente de correlación obteniéndose un valor de 0.57. La validez del instrumento de medición se determinó por el método de división por mitades que hace uso de la fórmula de Spearman – Brown obteniendo un valor de 0.91. Obteniéndose los resultados de la investigación y se concluyó que los alumnos perciben a la institución, siendo los resultados más importantes: la falta de conocimiento de los elementos básicos de la cultura organización, como es la visión, misión y valores corporativos, la carencia de una cultura organizacional de calidad, la carencia de materiales y tecnología avanzada que garantice la calidad educativa, la falta de responsabilidad social por parte de la institución y la

falta de conocimiento sobre los estándares de calidad para la acreditación del Instituto.

Morocho (2012) en su tesis titulada “Cultura organizacional y la capacidad creativa del desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao”, realizó un trabajo de tipo descriptivo correlacional, tuvo como finalidad relacionar la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 Región Callao. La muestra estuvo conformada por 184 docentes. Los instrumentos utilizados fueron un inventario de cultura organizacional educativa de Marcone (2003), y un cuestionario de desempeño docente bajo el enfoque de Valdés (2000). Los resultados evidencian que encontrar una correlación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y el desempeño docentes. No obstante hay predominio de niveles medios de la autopercepción del desempeño docente Se concluyó que la cultura organizacional educativa es un instrumento eficaz para el desempeño docente.

Taylor (1871) abordó la noción de cultura definiéndola en el sentido etnográfico como “ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad. La condición de cultura en las diversas sociedades de la humanidad, en la medida en que puede ser investigada según principios generales, constituye un tema apto para el estudio de las leyes del pensamiento y la acción humana” (Morcillo, p 33). Esta definición se origina en las creencias y principios de una sociedad con tradiciones arraigadas y un componente hereditario. La Etnografía refleja la diversidad de la humanidad y propone un concepto de cultura evolucionista, siendo una de las precursoras de la antropología de la religión que encarna creencias y rituales.

1.3. Teorías relacionadas

1.3.1. Cultura Organizacional

La cultura organizacional para Hofstede (1997) es “la programación mental colectiva que distingue a los segmentos de una institución de los de otra”. La cultura organizacional tiene las siguientes características, en casi todos los autores (Hall, Harding, Deal); es holístico (el todo es más que la suma de las partes) manifiesta la historia de la organización; está relacionada con símbolos y rituales que manejan los antropólogos; se construye y conserva mediante la interacción social; es blanda y es difícil de modificar. La raíz de la cultura organizacional son las percepciones compartidas de las prácticas cotidianas. Según una investigación llevada a cabo por Hofstede (1997) los valores de los trabajadores no concuerdan con respecto a la nacionalidad, edad, nivel educativo, que en relación a la pertenencia a la organización.

Denison (1997) señala que cada institución tiene su propia manera de hacer las cosas que influye prácticamente en todos los aspectos de la vida laboral - desde cuánto tiempo se rompe el café hasta cómo se venden productos y servicios. Por lo tanto, la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que sirve de base para el sistema de gestión de una organización, así como el conjunto de prácticas y comportamientos de manejo que ejemplifican y refuerzan los principios. Estos principios y prácticas perduran porque tienen miembros de una organización. Representan estrategias de supervivencia que han funcionado bien en el pasado y que los miembros creen que funcionará de nuevo en el futuro.

Schein (1999) indica que la cultura es “un estándar de hipótesis básicas compartidas que el grupo aprende como si resolviera sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien para considerarse válido, y por lo tanto, se le ha enseñado a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas” Este autor observa la cultura desde tres perspectivas atadas una con las otras, estas son los artefactos y creaciones (es lo aceptado incondicionalmente), valores (ideales y objetivos del grupo y los caminos aceptados para lograrlos) y creencias fundamentales (lenguaje, tecnología e institución social).

La definición de cultura que suministra Aguirre (2004, citado por Podestá, 2006) según la cual es “un sistema de conocimiento que nos proporciona un modelo de realidad a través del cual damos sentido a nuestra conducta. Este sistema está formado por un conjunto de elementos interactivos esenciales, generados y compartidos por la institución como eficaces para alcanzar sus objetivos que cohesionan e identifican, por lo que deben ser transmitidos a los nuevos miembros.

Ralph D. Stacey, citado por Barón (2006) señala que la cultura organizacional es “el conjunto de creencias, costumbres, prácticas y formas de pensar que un grupo de personas han llegado a compartir por medio de su convivencia y trabajo...A un nivel visible la cultura de un grupo de personas toma forma en los comportamientos, símbolos, mitos, ritos y artefactos”. De esta manera se moldean los esquemas mentales de la institución y su funcionamiento en cada uno de los colaboradores.

Ahora bien, Zapata (2007) define la cultura organizacional como “un esquema de patrones de información, comportamiento y actitudes que compartimos con otros en el trabajo y que determinan el grado de adaptación laboral; en esta medida representan un aprendizaje continuo en el cual la cultura organizacional se enriquece con los aportes de los individuos, se perpetúa a través de ellos a la vez que las personas enriquecen sus entornos”. Aquí se puede observar la cultura de una manera que se adapta al escenario y se cohesionan al interior en la cual los colaboradores aportan y reciben patrones no sólo de conducta sino de principios y normas corporativamente compartidas.

Según el mismo Zapata (2007) las organizaciones son observadas como “minisociedades” en las cuales se desarrollan sus propios modelos y patrones culturales así como sus subculturas que impactan sobre la eficiencia en el ambiente interno y externo. Por lo anterior, la cultura organizacional repercute en los resultados de las organizaciones debido al comportamiento organizacional que se manifiestan en los valores, símbolos, ritos, ideologías, mitos, historias, ceremonias a los que se les otorga, por parte de los colaboradores, un significado particular.

Ritter (2008). La cultura organizacional es la manera en que actúan los integrantes de un grupo u institución y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos. Proporciona un marco común de referencia que permite tener una concepción más o menos homogénea de la realidad, y por lo tanto un patrón similar de comportamientos ante situaciones específicas. Están abiertas aun constante aprendizaje.

Un estudio muy completo denominado estudio GLOBE en el cual se analiza la cultura y el liderazgo en 62 sociedades, en el cual se define cultura como “motivos, valores, creencias, identidades e interpretaciones compartidas o significados de eventos importantes que resultan de experiencias comunes de miembros de colectivos que son transmitidas a través de las generaciones” Es de resaltar que encontrarn atributos psicológicos y que esta definición aplica tanto en sociedades como en organizaciones.

1.3.2. Competencias Laborales

Dalziel, Cubieto y Fernandez (1996), nos dice que “una competencia es el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado, en la ejecución diaria de sy cargo”.

Gómez, (2010), citando a Franz E. Weinert, expresa que “las competencias clave se refieren a los prerrequisitos necesarios de los que puede disponer un individuo para cumplir con exigencias complejas. Para el psicólogo alemán, estas habilidades se refieren a competencias multifuncionales y transdisciplinarias útiles para lograr muchas metas trascendentales, para dominar distintas tareas y para actuar en situaciones desconocidas (Weinert, 2004: 105 y 123).

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) (2003) de México, define la noción de competencia laboral a continuación: “Es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y

refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

El INEM de España (43) establece que “las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. La noción de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación”.

A su vez, POLFORM, organismo vinculado a la Institución Internacional del Trabajo (OIT) plantea que “la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”. Este concepto tiene como aspecto esencial aprovechable lo significativo en los aprendizajes de los individuos para incorporarlo a la formación de la competencia. Señala la idoneidad no solo como, poseer los componentes de la competencia sino demostrar resultado, la calificación no lo es todo en el marco laboral.

El aspecto esencial de esta definición es el carácter flexible de la competencia laboral y la realidad de resolver los problemas que enfrente. Aunque es negativo el no reconocer el componente axiológico de la competencia laboral porque en el contexto cubano, donde se aspira que el hombre tenga toda la dimensión humanista para transformar la realidad y transformarse él mismo, es importante, fomentar los valores que la sociedad socialista demanda en los individuos.

Cabe mencionar que la propia OIT ha definido la noción de competencia profesional como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un

puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello”.

Marelli define la competencia como “una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la institución alcance sus metas y objetivos”. Y agrega que son: “capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”.

Richard Boyatzis define la competencia laboral como “una característica subyacente de una persona la cual puede ser un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de su imagen personal o de su rol social o un cuerpo de conocimientos el cual, el o ella usa”. Esta definición muestra a la competencia como una mezcla de varias cosas (motivación, rasgos personales, habilidades, conocimientos, etc.) pero solamente se constata la evidencia de esas cosas en la forma en que la persona se comporta. Dicho de otro modo, se tiene que ver la persona actuando, desempeñándose, haciendo, relacionándose y así visualizar su competencia.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida el taller de dinámicas imaginarias permite desarrollar el pensamiento holístico en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco, Provincia de cusco, Región Cusco?

1.4.2. Problemas específicos

¿En qué medida el taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad creativa en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco?

¿En qué medida el taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad intuitivas en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco?

¿En qué medida el taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad practica productiva en estudiante de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación permitirá Identificar la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco, esto conllevara a fortalecer el clima laboral de la institución, asimismo le ofrecerá a la Jefatura estrategias para mejorar el trabajo en equipo y encaminar a los trabajadores al cumplimiento de los logros de la institución.

Normativa y legal, en lo normado en la Ley N° 30057, Ley SERVIR, en tanto es competencia en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos. Así mismo, el Decreto Legislativo N° 1057 (Contratación de Servicios –CAS).

En lo teórico, existen pocos estudios e investigaciones que abordan en forma integral el proceso de cultura organizacional y competencias laborales en instituciones estatales y mucho menos en programas sociales. La falta de un estudio actualizado, amerita un trabajo de investigación profundo que reconozca la importancia de la cultura organizacional como factor que contribuye a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del PNCM.

En lo práctico, esta investigación es necesaria para los responsables de las decisiones gerenciales de los programas sociales, porque sus aportes pueden contribuir a mejorarlas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_i: Encontrar relación entre la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.

H_o: No encontrar relación significativa entre la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: Encontrar relación entre la Participación de la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco

H₂: Encontrar relación entre la Consistencia con la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco

H₃: Encontrar relación entre la Adaptabilidad la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco

H₄: Encontrar relación entre la Misión la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco

1.7.2. Objetivos específicos

O₁: Determinar la relación entre la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.

O₂: Determinar la relación entre la Consistencia la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.

O₃: Determinar la relación entre la Adaptabilidad con la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.

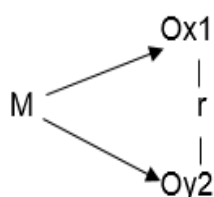
O₄: Determinar la relación entre la Misión con las Competencias la relación entre la mente cognitiva y la mente creativa de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño para el presente trabajo de investigación es Descriptivo Correlacional, porque buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas y miden el grado de asociación entre estas dos variables, es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y, después miden y analizan la correlación y su esquema es el siguiente: (Hernández, Fernández, Baptista – 2010)

El esquema es:



Dónde:

M = Es la muestra

Ox1 = Variable 1 Cultura organizacional

Oy2 = Variable 2 Competencias laborales

r = Relación de las variables estudio.

2.1.1. Metodología

De acuerdo a las variables a describir y al método de recolección de datos la presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 4) "Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de probar teorías"

2.1.2. Tipo de estudio

El tipo de la Investigación es estrictamente no experimental, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 152) ."En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza".

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

V1 = Mente cognitiva

V2 = Mente creativa

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
Mente cognitiva	La Mente cognitiva se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que sirve de base para el sistema de gestión de una organización, así como el conjunto de prácticas y comportamientos de manejo que ejemplifican y refuerzan los principios. Estos principios y prácticas perduran porque tienen miembros de una organización.	Se refiere al grado de compromiso con el trabajo de los distintos integrantes de la organización, cualquiera sea su nivel jerárquico y a su participación en la toma de decisiones.	Participación o Implicación	1.1. Empoderamiento 1.2. Orientación al equipo 1.3. Impulsar capacidades	1. Nunca, 2. Pocas veces, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre.
		Las organizaciones efectivas son consistentes, lo que implica tener una cultura fuerte, compartida por la mayoría de sus integrantes y haber logrado acuerdos basados en valores para lograr una adecuada coordinación e integración. Esta dimensión se vincula a la estabilidad y al logro de una visión	Consistencia	2.1 Valores 2.2 Acuerdo 2.3 Coordinación e Integración	

	Representan estrategias de supervivencia que han funcionado bien en el pasado y que los miembros creen que funcionará de nuevo en el futuro.	compartida.			
		La adaptabilidad refleja el grado en el cual las organizaciones asumen riesgos y aprenden. Supone convertir las demandas del entorno, en acción.	Adaptabilidad	3.1. Modificación 3.2. Enfoque en el usuario 3.3. Aprendizaje organizacional	
		Una misión establece un propósito y un significado, definiendo un rol social y metas externas para la organización.	Misión	4.1 Dirección e intención. 4.2 Metas y objetivos 4.3 Visión	
Mente creativa	Gómez, (2010), citando a Franz E. Weinert, expresa que “Mente creativa se refieren a los prerrequisitos nece-	La capacidad consciente de regular los impulsos de manera voluntaria, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio personal y relacional de un trabajador en una	Autocontrol	% de trabajadores de acuerdo al nivel de autocontrol	1. Totalmente en

<p>sarios de los que puede disponer un individuo para cumplir con exigencias complejas. Para el psicólogo alemán, estas habilidades se refieren a competencias multifuncionales y transdisciplinarias útiles para lograr muchas metas trascendentales, para dominar distintas tareas y para actuar en situaciones desconocidas. (Weinert, 2004: 105 y 123).</p>	<p>organización.</p>			<p>desacuerdo</p> <p>2. Bastante en desacuerdo</p> <p>3. Algo en desacuerdo</p>
	<p>Capacidad de un trabajador para adaptarse a un nuevo medio o situación.</p>	<p>Adaptabilidad</p>	<p>% de trabajadores de acuerdo al nivel de adaptabilidad.</p>	<p>4. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>
	<p>Capacidad que tiene un trabajador de determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de otro u otros trabajadores.</p>	<p>Capacidad de Influencia</p>	<p>% de trabajadores de acuerdo al nivel de capacidad de influencia</p>	<p>5. Algo de acuerdo</p> <p>6. Bastante de acuerdo</p>
	<p>La capacidad o habilidad que tiene un directivo para influir, inducir, animar o motivar a sus trabajadores a llevar a cabo determinados objetivos de la organización, con entusiasmo y por voluntad propia.</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>% de trabajadores de acuerdo al nivel de liderazgo</p>	<p>7. Totalmente de acuerdo.</p>
	<p>Mente creativa es el nivel de ejecución alcanzado por los</p>	<p>Resolución de Conflictos y</p>	<p>% de trabajadores de acuerdo al nivel de</p>	

		<p>trabajadores en el logro de las metas dentro de la institución. La resolución de conflictos es una técnica, la cual representan a las partes en disputa a cualquier nivel (individual-interestatal) que ofrecen una vía alternativa para cada parte que desde su punto de vista puede favorecer la resolución del conflicto en todas sus facetas y dominios. La negociación es un proceso y una técnica mediante los cuales dos o más partes construyen un acuerdo.</p>	<p>Negociación.</p>	<p>desempeño laboral y resolución de conflictos</p>	
		<p>Los valores que produce el comportamiento de un trabajador que beneficia tanto a quien lo ejercita como a quienes lo reciben en su</p>	<p>Valores</p>	<p>% de trabajadores de acuerdo al nivel de sus valores</p>	

		entorno laboral.		
		El esfuerzo que hacen los trabajadores como individuos y el equipo de trabajo como unidad, por cumplir con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas.	Orientación al Logro	% de trabajadores de acuerdo al nivel de orientación al logro

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población está conformada por los estudiantes de la comunidad educativa secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018. (Ver cuadro 01)

Cuadro 01

Distribución de la población de la Unidad Territorial de la Institución Educativa Diego Quispe Tito.

Nº	COMUNIDAD EDUCATIVA	SEXO				TOTAL
		M	Fi	F	Fi	
1	Director	1	2.86%	0	0.00%	1
2	Sub Directores Coordinadores	0	0.00%	1	1.52%	1
3	Acompañantes Técnicos, Pedagógicos y Comunitarios	22	62.86%	50	75.76%	72
4	Asistentes Administrativos	0	0.00%	6	9.09%	6
5	Educadores	0	0.00%	2	3.03%	2
6	Especialistas	8	22.86%	4	6.06%	12
7	Formadores	1	2.86%	3	4.55%	4
8	Técnicos Informáticos	3	8.57%	0	0.00%	3
	TOTALES	35	100%	66	100%	101

Fuente: CAP – 2017

2.3.2. Muestra

Se determinó el tamaño de muestra para la estimación de la proporción poblacional, distribuidos de la siguiente manera. (Ver cuadro 02).

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

n : tamaño de la muestra

N : tamaño de la población

Z : valor crítico normal que depende del nivel de confianza

P : proporción de la población que tienen la característica de interés

$$Q = 1 - P$$

En nuestro caso, para hallar el tamaño de muestra, los datos a considerar es error de estimación al 5%, nivel de confianza al 95%, y $P=0.1$

Cuadro 02

Distribución de la muestra de la Unidad estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018.

Nº	TRABAJADORES DE LA UT APURIMAC	SEXO				TOTAL
		M	Fi	F	Fi	
1	SEGUNDO A	22	5.00%	13	0.00%	35
2	SEGUNDO B	20	0.00%	15	2.63%	35
3	SEGUNDO C	13	65.00%	15	76.32%	28
4	SEGUNDO D	21	0.00%	15	7.89%	36

Fuente: FICHA DE MATRICULA – 2017

El número de trabajadores encuestados fue de 58. El muestreo realizado es de tipo probabilístico, aleatorio como se afirma en (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 175) “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos”.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

Cuadro 03

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLES	TECNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
MENTE COGNITIVA	Encuesta	Escala de medición de cultura organizacional,	DIMENSIONES: • Participación o

		según Denison.	Implicación. <ul style="list-style-type: none"> • Consistencia. • Adaptabilidad. • Misión.
MENTE CREATIVA	Encuesta	Escala de medición de competencias laborales, según recomendaciones del modelo Assessment Center Sociopsic.	DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad. • Capacidad de influencia. • Liderazgo. • Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación. • Valores. • Orientación al logro.

2.4.1 Descripción de instrumentos

2.4.1.1. Mente cognitiva

Se analizó la mente cognitiva con un cuestionario de 60 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: Participación o Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión, con una valoración por ítem: Nunca (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Siempre (5). Los puntajes directos por dimensión se convirtió en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para el estudio de la variable Cultura Organizacional se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores. (Ver cuadro 04):

Cuadro 04

Descriptores para la variable mente cognitiva

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	253-300	Los colaboradores manifiestan que la Cultura Organizacional presenta un nivel muy alto por cuanto sus dimensiones se

		encuentran plenamente aceptadas por los trabajadores.
Alto	205-252	Los colaboradores manifiestan que la Cultura Organizacional presenta un nivel alto pero las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en los colaboradores dentro del contexto organizacional.
Media	157-204	Los colaboradores manifiestan que la Cultura Organizacional se encuentra en un nivel medio dentro de la institución por cuanto las dimensiones necesitan de mayor difusión para su aceptación.
Baja	109-156	Los colaboradores manifiestan que la Cultura Organizacional presenta un nivel bajo por cuanto las dimensiones se presenta débilmente dentro de la organización.
Muy Baja	60-108	Los colaboradores manifiestan la Cultura Organizacional presenta un nivel muy bajo por cuanto las dimensiones no son aceptadas por los colaboradores dentro de la organización.

2.4.1.2. Competencias Laborales

Se analizó las Competencias Laborales con un cuestionario de 60 ítems, agrupados en siete dimensiones: Autocontrol, Adaptabilidad, Capacidad de influencia, Liderazgo, Desempeño Laboral, Valores y Orientación al Logro, con una valoración por ítem: Totalmente en desacuerdo (1), Bastante en desacuerdo (2), Algo en desacuerdo (3), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4), Algo de acuerdo (5), Bastante de acuerdo (6), Totalmente de acuerdo

(7). Los puntajes directos por dimensión se convirtió en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para el análisis de la variable Competencias Laborales se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores. (Ver cuadro 05).

Cuadro 5
Descriptores para la variable Competencias Laborales

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	233-280	Los colaboradores manifiestan que las Competencias Laborales presenta un nivel muy alto por cuanto las dimensiones se encuentran plenamente aceptadas por los trabajadores.
Alto	185-232	Los colaboradores manifiestan las Competencias Laborales presenta un nivel alto pero las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en los colaboradores dentro del contexto organizacional.
Media	137-184	Los colaboradores manifiestan que las Competencias Laborales se encuentran en un nivel medio dentro de la institución por cuanto las dimensiones necesitan de mayor difusión para su aceptación.
Baja	89-136	Los colaboradores manifiestan que las Competencias Laborales presenta un nivel bajo por cuanto las dimensiones se presenta débilmente dentro de la organización.
Muy Baja	40-88	Los colaboradores manifiestan que las Competencias Laborales presenta un nivel muy bajo por cuanto no son aceptados por los colaboradores dentro

2.4.2. V		de la organización.
----------	--	---------------------

alidez de instrumentos

2.4.2.1. Cultura Organizacional

La validación del cuestionario se realizó a través de la Escala de medición de cultura organizacional, según Denison.

2.4.2.2. Competencias Laborales

La validación del cuestionario se realizó a través de Escala de medición de competencias laborales, según recomendaciones del modelo Assessment Center Sociopsic.

2.4.3. Confiabilidad de instrumentos

2.4.3.1. Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.89	0.89	58

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,89 para el instrumento de Cultura Organizacional, resultado que indica que el instrumento aplicado a los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial Apurímac, es fiable para el estudio.

2.4.3.2. Competencias Laborales

En la etapa de ajuste final de la Escala de medición de Competencias laborales, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 97 y 90 respectivamente; lo que permite refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

2.5. El procesamiento de datos

Se realizó con el software Excel y SPSS versión 23.

2.5.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- Elaboración de figuras.

2.5.2. Estadística inferencial

- Prueba de bondad de ajuste de los datos de las variables: Cultura Organizacional y Competencias Laborales.
- Prueba del Coeficiente de correlación de Pearson.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 01

Puntaje y niveles de los estadísticos de la variable mente creativa

	Participación o Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	P	N	P	N	P	N	P	N
Media	49.19	M	52.98	A	49.07	M	48.64	M
Desviación estándar	1.87		2.86		1.66		2.46	
Varianza	4%		8%		3%		6%	

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que la dimensión Participación o Implicancia presenta un nivel medio con una media aritmética de 49.19 puntos, una desviación estándar de 1.87 puntos y un coeficiente de variación de 4%; la dimensión Consistencia presenta un nivel alto con una media aritmética de 52.98 puntos, una desviación estándar de 2.86 puntos y un coeficiente de variación de 8%; la dimensión Adaptabilidad presenta un nivel medio con una media aritmética de 49.07 puntos, una desviación estándar de 1.66 puntos y un coeficiente de variación de 3%; la dimensión misión presenta un nivel medio con una media aritmética de 48.64 puntos, una desviación estándar de 2.46 puntos y un coeficiente de variación de 6%.

Tabla 02

Niveles de las dimensiones de la variable mente creativa

<i>Nivel</i>	Participación o Implicancia		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
MB	0	0	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0	0	0

M	50	86	13	22	53	91	48	83
A	8	14	45	78	5	9	10	17
MA	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	58	100	58	100	58	100	58	100

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución

Interpretación

En la tabla se observa que en la dimensión Participación o Implicancia el 86% de los trabajadores la valoran en un nivel medio y el 14% en un nivel alto; en la dimensión Consistencia el 78% la valoran en un nivel alto y el 22% en un nivel medio; en la dimensión Adaptabilidad el 91% la valoran en un nivel medio y el 9% en el nivel alto; en la dimensión Misión, el 83% la valoran en un nivel medio y el 17% en el nivel alto.

Grafico 01

Niveles de las dimensiones de la variable mente creativa

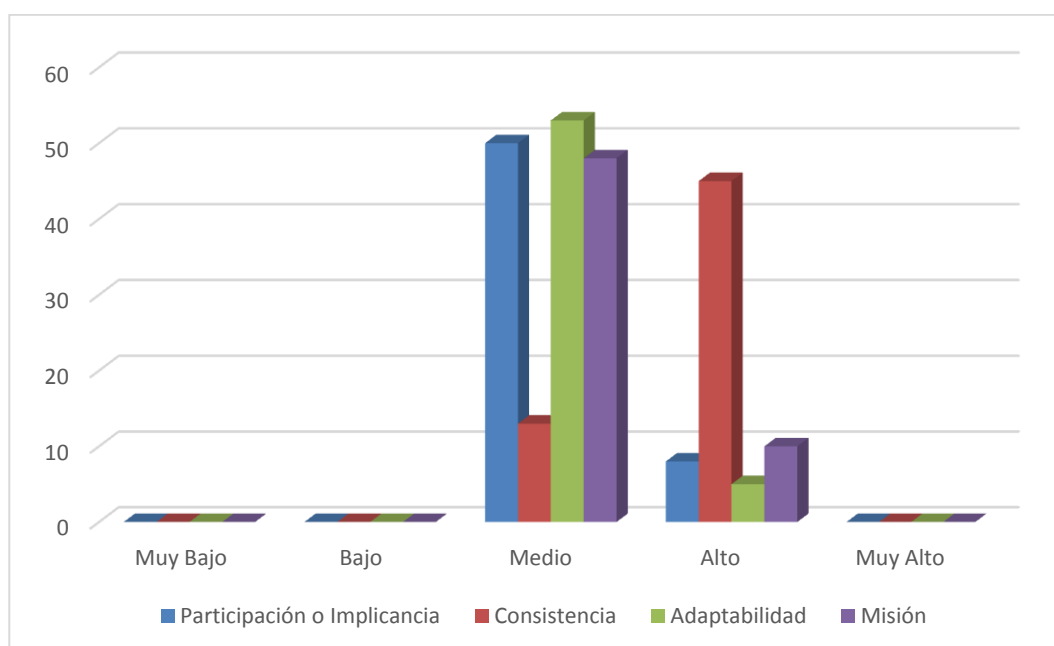


Tabla 03***Puntaje y niveles de los estadísticos de la variable Competencias Laborales***

	Autocontrol		Adaptabilidad		Capacidad de Influencia		Liderazgo		Desempeño Laboral		Valores		Orientación al logro	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
Media	50.47	A	14.78	M	15.74	A	38.78	A	26.43	A	13.03	M	44.38	A
Desviación estándar	1.35		0.65		0.71		1.10		0.73		0.49		1.76	
Varianza	2%		0.4%		0.5%		1%		0.5%		0.2%		3%	

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución

Interpretación:

En la tabla se aprecia que la dimensión Autocontrol presenta un nivel alto con una media aritmética de 50.47 puntos, una desviación estándar de 1.35 puntos- y un coeficiente de variación de 2%; la dimensión Adaptabilidad presenta un nivel medio con una media aritmética de 14.78 puntos, una desviación estándar de 0.65 puntos y un coeficiente de variación de 0.4%; la dimensión Capacidad de Influencia laboral presenta un nivel alto con una media aritmética de 15.74 puntos, una desviación estándar de 0.71 puntos y un coeficiente de variación de 0.5%; la dimensión Liderazgo presenta un nivel alto con una media aritmética de 38.78 puntos, una desviación estándar de 1.10 puntos y un coeficiente de variación de 1%; la dimensión Desempeño Laboral presenta un nivel alto con una media aritmética de 26.43 puntos, con una desviación estándar de 0.73 puntos y un coeficiente de variación de 0.5%; la dimensión Valores presenta un nivel medio con una media aritmética de 13.03 puntos, una desviación estándar de 0.49 puntos y un coeficiente de variación de 0.2%; la dimensión Orientación al Logro presenta un nivel alto con una media aritmética de 44.38 puntos, una desviación estándar de 1.76 puntos y un coeficiente de variación de 3%.

Tabla 04

Niveles de las dimensiones de la variable mente creativa

	Autocontrol		Adaptabilidad		Capacidad de Influencia		Liderazgo		Desempeño Laboral		Valores		Orientación al logro	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
MB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	6	10	9	16	12	21	5	9	10	17	12	21	10	17
M	52	90	49	84	46	79	53	91	48	83	46	79	48	83
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	58	100	58	100	58	100	58	100	58	100	58	100	58	100

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución

Interpretación

En la tabla se observa que en la dimensión Autocontrol el 90% de los trabajadores la valoran en un nivel medio y el 10% en un nivel bajo; en la dimensión Adaptabilidad el 84% la valoran en un nivel medio y el 16% en un nivel bajo; en la dimensión Capacidad de Influencia el 79% la valoran en un nivel medio y 21% en un nivel bajo; en la dimensión Liderazgo, el 91% la valoran en un nivel medio y un 9% en un nivel bajo; en la dimensión Desempeño Laboral el 83% la valoran en un nivel medio y un 17% en un nivel bajo, en la dimensión Valores el 79% la valoran en un nivel medio y el 21% en un nivel alto; en la dimensión Orientación al Logro el 83% la valoran en un nivel medio y el 17% en un nivel bajo.

Grafico 02. Niveles de las dimensiones de variable mente cognitiva

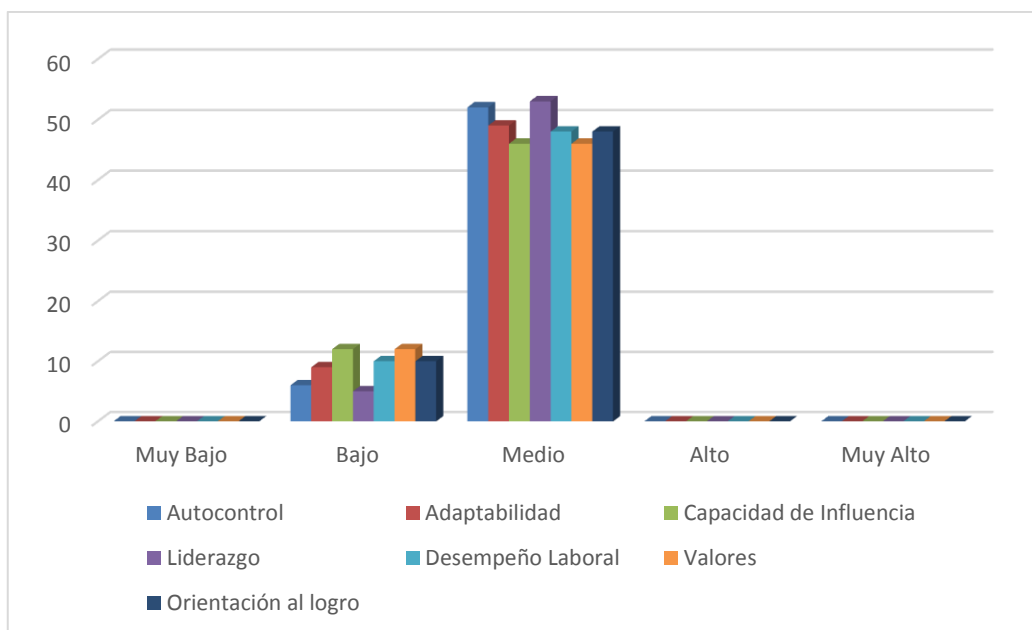


Tabla 05

Niveles de las variables mente cognitiva y mente creativa

Nivel	mente cognitiva		mente creativa	
	fi	%	fi	%
MUY BAJA	0	0	0	0
BAJA	0	0	0	0
MEDIA	50	86	0	0
ALTA	8	14	58	100
MUY ALTA	0	0	0	0
Total	58	100	58	100

FUENTE: Base de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución

Interpretación:

De la tabla se observa que en la variable Cultura Organizacional, el 86% de los trabajadores le proporcionan una valoración media y el 14% una valoración alta; en la variable Competencias Laborales el 100% de los trabajadores le proporcionan una valoración alta.

Grafico 03. Niveles de las variables mente cognitiva y mente creativa



3.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Formulación de hipótesis

Ho: La distribución de la muestra de la *mente cognitiva y mente creativa* no difiere de la normalidad.

Ha: La distribución de la muestra de la *mente cognitiva y mente creativa* si difiere de la normalidad.

Tabla 06

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		<i>mente cognitiva y</i>	<i>mente creativa</i>
N		58	58
Parámetros normales ^{a,b}	Media	50.98	22.22
	Desviación típica	2.69	14.35
Diferencias más extremas	Absoluta	,062	,104
	Positiva	,062	,072
	Negativa	-,057	-,102
Z de Kolmogorov-Smirnov		,440	,678
Sig. asintót. (bilateral)		,530	,570

Análisis:

Los resultados de la **prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra** de 58 unidades de análisis presentan una significación obtenida equivalente a 0,440 y a 0,678 para las variables mente cognitiva y mente creativa.

Interpretación

Según el p-valor "sig (bilateral) >0,05 ($p>0.05$), la distribución de la muestra de mente cognitiva y mente creativa no difiere de la normalidad, por tanto se concluye en aceptar la hipótesis nula que nos indica que la distribución de la muestra de cultura organizacional y competencias laborales es normal.

Decisión

Como el p-valor "sig (bilateral) es mayor a 0,05 ($p>0.05$), se decide usar las pruebas paramétricas. De acuerdo al diseño de la presente investigación se realizará la prueba del Coeficiente de correlación- de Pearson.

3.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Hipótesis general:

Hi: Encontrar relación entre mente cognitiva y mente creativa.

Ho: No encontrar relación entre mente cognitiva y mente creativa.

La relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson en la siguiente tabla:

Tabla 07

Correlación entre mente cognitiva y mente creativa

		mente cognitiva	mente creativa
mente cognitiva	Correlación de Pearson	1	,901 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
mente creativa	Correlación de Pearson	,901 **	1

Sig. (bilateral)	,000	
N	58	58

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que encontrar correlación entre las variables mente cognitiva y mente creativa. Lo que queda evidenciado con el valor del Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,901$ el cual se interpreta como correlación moderada entre ambas variables.

Tabla 08

Prueba de hipótesis entre mente cognitiva y mente creativa.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. T asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo R de Pearson por intervalo	,901	,100	3,632	,000 ^c
N de casos válidos	58			

Interpretación

Según el p-valor “sig. Aproximada = 0,000 < 0,05 y como el estadístico “t” aproximada (3,632) se ubica fuera de la zona de aceptación de Ho (-1,980 < t < 1,980) y de acuerdo a la tabla 8 se evidencia que el valor del Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,901$, nos conlleva rechazar la hipótesis nula, concluyendo que encontrar relación entre la variables Cultura Organizacional y Competencias Laborales. Con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis general.

De las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 01

Hi: Encontrar relación entre la Participación o Implicación con las Competencias la muestra de la *mente cognitiva y mente creativa* no difiere de la normalidad.

Ho: No Encontrar relación entre la Participación o Implicación con las la muestra de la *mente cognitiva y mente creativa* no difiere de la normalidad.

La relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson en la siguiente tabla:

Tabla 9

Correlación entre Participación o Implicación y las Competencias Laborales.

		Participación o Implicación	Competencias Laborales
Participación o Implicación	Correlación de Pearson	1	,146**
	Sig. (bilateral)		,274
	N	58	58
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	,146**	1
	Sig. (bilateral)	,274	
	N	58	58

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,274 > 0,05 lo que conlleva a aceptar la Ho, concluyendo que no se encuentra relación entre la dimensión Participación o Implicación y las Competencias Laborales. Lo que se evidencia con el valor del Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,146$ el cual se interpreta como correlación moderada entre la dimensión Participación o Implicación y las Competencias Laborales.

De la hipótesis específica 02

Hi: Encontrar relación entre la Consistencia con las Competencias Laborales de la muestra de la *mente cognitiva y mente creativa* no difiere de la normalidad.

Ho: No Encontrar relación entre la Consistencia con las Competencias Laborales de la muestra de la *mente cognitiva y mente creativa* si difiere de la real.

La relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson en la siguiente tabla:

Tabla 10
Correlación entre Consistencia y mente cognitiva

		Consistencia	Competencias Laborales
Consistencia	Correlación de Pearson	1	,165**
	Sig. (bilateral)		,215
	N	58	58
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	,165**	1
	Sig. (bilateral)	,215	
	N	58	58

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,215 > 0,05 lo que conlleva a aceptar la Ho, concluyendo que no encontrar correlación entre la dimensión Consistencia y las Competencias Laborales. Lo que se evidencia con el valor del Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,165$ el cual se interpreta como relación moderada entre la dimensión Consistencia y las Competencias Laborales.

De la hipótesis específica 03

Hi: Encontrar relación entre la Adaptabilidad con las Competencias Laborales del la muestra de la *mente cognitiva y mente creativa* no difiere de la normalidad

Ho: No Encontrar relación entre la Adaptabilidad con las Competencias Laborales la muestra de la *mente cognitiva y mente creativa* si difiere regularmente.

La relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson en la siguiente tabla:

Tabla 11
Correlación entre Adaptabilidad y Competencias Laborales

		Adaptabilidad	Competencias Laborales
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,034
	Sig. (bilateral)		,797
	N	58	58
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	,034	1
	Sig. (bilateral)	,797	
	N	58	58

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,797 > 0,05 lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no encontrar correlación entre la dimensión Adaptabilidad y las Competencias Laborales. Lo que se evidencia con el valor del Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,034$ el cual se interpreta como correlación muy baja entre la dimensión Adaptabilidad y las Competencias Laborales.

De la hipótesis específica 04

Hi: Encontrar relación entre la Misión con las Competencias Laborales la muestra de la *mente cognitiva* y *mente creativa* no difiere de la normalidad.

Ho: No Encontrar relación entre la Misión con las Competencias Laborales la muestra de la *mente cognitiva* y *mente creativa* si difiere de manera clara.

La relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson en la siguiente tabla:

Tabla 12

Correlación entre Misión y mente cognitivas.

		Misión	Mente cognitiva
Misión	Correlación de Pearson	1	,032*
	Sig. (bilateral)		,810
	N	58	58
Mente cognitiva	Correlación de Pearson	,032*	1
	Sig. (bilateral)	,810	
	N	58	58

Interpretación

Según el p-valor "sig (bilateral) = 0,810 > 0,05 lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no encontrar relación entre la dimensión Misión y Mente cognitiva. Lo que se evidencia con el valor del Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,810$ el cual se interpreta como correlación alta entre la dimensión Misión y la Mente cognitiva.

IV. DISCUSION

La presente investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera la Mente cognitiva influye en las mentes creativas de los estudiantes de los estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018. Una de las preocupaciones de las instituciones modernas es si éstas representan las entidades que producen conocimiento y conocimiento colectivo, como parte de su cultura, como parte de la relación entre individuos, entre grupos, entre equipos con identidad y si estas condiciones resultan favorecedoras de que los individuos sientan satisfacción en el desempeño de sus funciones.

Para Chiavenato (2006) la institución como un sistema está continuamente expuesta a cambios permanentes que requieren esfuerzo institucional para su estabilización. Cada institución se encuentra relacionada a los valores dominantes de su ambiente; puesto que los miembros de una institución son simultáneamente miembros de muchos otros grupos que compiten entre si o que mantienen una lealtad complementaria; es decir su posición de poder en las organizaciones depende de sus relaciones con dichos grupos.

El capital humano reviste una importancia estratégica fundamental pues los factores intangibles prevalecen sobre los tangibles y lograr una ventaja competitiva sostenible implica desarrollar estrategias de diferenciación que faciliten la vivencia de una experiencia autentica e individualizada. Desde este punto de vista, la gestión del capital humano y el desarrollo de las competencias laborales constituyen aspectos claves para robustecer la competitividad laboral, ya que es a través de ellas que se puede crear un ambiente laboral que permita desarrollar toda la capacidad y esfuerzo de los trabajadores en aras de maximizar la satisfacción de los visitantes.

El movimiento hacia la adopción del enfoque de competencias laborales se ha relacionado con los cambios asociados a la globalización. Mertens (1997), asocia las competencias laborales con la generación de ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión del capital humano.

La identificación de las competencias propias de un puesto de trabajo constituye una de las primeras acciones que deben cubrirse en el ámbito de la

gestión de los recursos humanos, y que forma parte de la descripción de los puestos de trabajo de la organización. Esa descripción del perfil competencial propio de un puesto de trabajo será precisamente la referencia común a la hora de llevar a cabo la evaluación de competencias.

En el presente informe, según los resultados obtenidos encontrar relación entre Cultura Organizacional y Competencias Laborales en el Programa Nacional Cuna Mas de la Unidad Territorial Apurímac, con un Coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,901; con una “t” aproximada equivalente a 3,632; con una “t” tabular equivalente a 1,980 y con un nivel de significación de 95%.

V. CONCLUSIONES.

Con el 95% de confianza se acepta que existe relación entre las variables mente cognitiva y mente creativa de los estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018, ya que el p-valor obtenido fue significativo ($p=0.000$).

Con el 95% de confianza se acepta que no existe relación entre la dimension entre las variables mente cognitiva y mente creativa de los estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018, ya que el p-valor obtenido fue significativo ($p=0.274$).

Con el 95% de confianza se acepta que no existe relación entre la dimension entre las variables mente cognitiva y mente creativa de los estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018, ya que el p-valor obtenido fue significativo ($p=0.215$).

Con el 95% de confianza se acepta que no existe relación entre la dimension Adaptabilidad y Competencias Laborales entre las variables mente cognitiva y mente creativa de los estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018, ya que el p-valor obtenido fue significativo ($p=0.797$).

Con el 95% de confianza se acepta que no existe relación entre la dimension Mision y Competencias Laborales del entre las variables mente cognitiva y mente creativa de los estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018, ya que el p-valor obtenido fue significativo ($p=0.810$).

VI. REFERENCIAS

- Alquizar y Ruiz. (2005). Relación entre el Competencias Laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución de servicios de Agua Potable y alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima – SEDALIB S.A. La Libertad.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayaque - Perú: Escuela de Economía SAT.
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Mexico: Edición Ed Prentice Hall.
- Bass, F. (1994). Improving Organizacional Effectives Though Transformacional. . México: Edi Prentice Hall.
- Bernal, J. L. (2001). Liderar el modificación: El Cultura Organizacional. Zaragoza - ESpaña.
- Cabel, Galvez, Samame y otros. (2009). Influencia entre el clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Sistema Integral de Salud, Lima - 2009. Lima.
- Castro, C. (2014). Los factores del Cultura Organizacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura-Perú. Piura - Perú.
- Castro, J. (2015). Dimensiones del Cultura Organizacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara. Talara - Piura - Perú.
- Chang M., Salazar C., Huerta P., Nuñez A. (2008). Competencias Laborales y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext:](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext)
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiavenato, I. (1992). Introduccion a la Teoria General de la Aministracion. Mexico,D,F: Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill.

- Cleto, C. (2008). Relación entre el Cultura Organizacional y Gestión Institucional de los directores del nivel Secundario. Regio Callao - Perú.
- Consuelo, M. (2012). el Cultura Organizacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo en Venezuela. Venezuela.
- D'Alessio, F. (2010). El Liderazgo y atributos gerenciales: Una Visión global y estrategica . Méxcio DF: Pretince Hall- Pearson.
- Gan Federico, Berbel Gaspar. (2007). Manual de Recursos Humanos. Barcelona - España: UOC S.L.
- Gonçalves, A. P. (1997). Dimensiones del Clima Laboral.
- Hellriegel, D. (1998). Admimistración. México: Séptima Edición. Editorial Soluciones Organizaciónriales .
- Juarez. (2010). Competencias Laborales y Satisfacción Laboral. Mexico.
- Koontz, H. Welhrich, H. (2004). Administración: Una Perspectiva Global. México: Mc Graw hill 12 edicion.
- León, A. (2015). El Competencias Laborales y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra. Puente Piedra - Lima - Perú.
- Litwin, Stringer. (1968). Estructura, responsabilidad, recompensa, desafio, relaciones, cooperacion, estandares, conflicto e identidad.
- Parras. (2010). Liderazgo.
- Robbins, Stephen P., Judge Timothy A. . (2009). Clima Laboral. Mexico: Pearson Educacion.
- Salazar, M. (2008). El Cultura Organizacional o modelo para orgabizaciones educativas que aprenden. Viña del Mar - Chile.
- Theime. (2005). Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. Barcelona - España.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>GENERAL: ¿En qué medida el taller de dinámicas imaginarias permite desarrollar el pensamiento holístico en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco, Provincia de cusco, Región Cusco?</p> <p>SUB PROBLEMAS. ¿En qué medida el taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad creativa en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco?</p> <p>¿En qué medida el taller de dinámicas</p>	<p>GENERAL: Determinar en qué medida el taller de dinámicas imaginarias mejora el pensamiento holístico en estudiante de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.</p> <p>SUB OBJETIVOS Determinar en qué medida el taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad creativa en estudiante de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.</p> <p>Determinar en qué medida el taller de</p>	<p>GENERAL: El taller de dinámicas imaginarias mejora el pensamiento holístico en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.</p> <p>SUB HIPÓTESIS El taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad creativa en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.</p> <p>El taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad intuitiva en estudiantes de EBR secundaria de la</p>	<p>ENFOQUE: cualitativo</p> <p>TIPO: correlacional</p> <p>DISEÑO: pre experimental</p> <p>GE: O1 X O2</p> <p>POBLACIÓN: 60 estudiantes</p> <p>MUESTRA: 30 estudiantes</p>

<p>imaginarias mejora la capacidad intuitivas en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco?</p> <p>¿En qué medida el taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad practica productiva en estudiante de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco?</p>	<p>dinámicas imaginarias mejora la capacidad intuitiva en estudiante de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.</p> <p>Determinar en qué medida el taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad practica productiva en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.</p>	<p>Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.</p> <p>El taller de dinámicas imaginarias mejora la capacidad practica productiva en estudiantes de EBR secundaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco, Región Cusco.</p>	
---	--	---	--

ANEXO N° 03: MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

Título: Mente metacognitiva y mente creativa en estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la

institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018				
Investigador: Gregorio Teófilo Pumaleque Soncco				
VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>MENTE COGNITIVA. Newstrom (2007) explica que la cognición organizacional es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura puede haber sido creada en forma deliberada por sus miembros clave, o se puede simplemente haber evolucionado al paso del tiempo. Representa un elemento fundamental del entorno laboral en el que los trabajadores realizan su trabajo. Esta idea de cultura organizacional es algo</p>	<p>Se refiere al grado de compromiso con el trabajo de los distintos componentes de la organización, cualquiera sea su nivel jerárquico y a su participación en la toma de decisiones.</p>	Participación o Implicación	<p>1.1. Empoderamiento o 1.2. Orientación al equipo 1.3. Impulsar capacidades</p>	Ordinal
	<p>Las organizaciones efectivas son consistentes, lo que implica tener una cultura fuerte, compartida por la mayoría de sus componentes y haber logrado acuerdos basados en valores para lograr una adecuada conexión e integración. Esta dimensión se vincula a la seguridad y al logro de una visión compartida.</p>	Consistencia	<p>2.1. Valores 2.2. Acuerdo 2.3. Coordinación e Integración</p>	Ordinal
	<p>La adaptabilidad refleja el grado en el cual las organizaciones logran introducir cambios, asumen peligros y aprenden. Supone</p>	Adaptabilidad	<p>3.1. Modificación 3.2. Enfoque en el</p>	Ordinal

intangible, ya que no se puede ver, ni tocar, pero está presente y es permanente.	convertir las demandas del entorno, en acción.		usuario 3.3. Aprendizaje organizacional	
	Una misión establece un propósito y un significado, definiendo un rol social y metas externas para la organización.	Misión	4.1 Dirección e intención. 4.2 Metas y objetivos 4.3 Visión	Ordinal
MENTE CREATIVA Gómez, (2010), citando a Franz E. Weinert, expresa que “las competencias clave se refieren a los prerrequisitos necesarios de los que puede disponer un individuo para cumplir con exigencias complejas. Para el psicólogo alemán, estas	La capacidad consciente de regular los impulsos de manera voluntaria, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio personal y relacional de un trabajador en una organización.	Autocontrol	5.1. % de trabajadores de acuerdo al nivel de autocontrol.	Ordinal
	Capacidad de un trabajador para adecuarse a un nuevo medio o situación.	Adaptabilidad	6.1. % de trabajadores de acuerdo al nivel de adaptabilidad.	Ordinal

<p>habilidades se refieren a competencias multifuncionales y transdisciplinarias útiles para lograr muchas metas trascendentales, para dominar distintas tareas y para actuar en situaciones desconocidas. (Weinert, 2004: 105 y 123).</p>	<p>Capacidad que tiene un trabajador de determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de otro u otros trabajadores.</p>	<p>Capacidad de Influencia</p>	<p>7.1 % de trabajadores de acuerdo al nivel de capacidad de influencia</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>La capacidad o habilidad que tiene un directivo para influir, inducir, animar o motivar a sus trabajadores a llevar a cabo determinados objetivos de la organización, con entusiasmo y por voluntad propia.</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>8.1. % de trabajadores de acuerdo al nivel de liderazgo</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por los trabajadores de una institución en el logro de las metas dentro de la institución en durante el 2017. La resolución de conflictos es una técnica, ensayada por profesionales experimentados que representan a las partes en disputa a cualquier nivel (individual-interestatal) que ofrecen una vía alternativa para cada parte que desde su punto de vista puede favorecer</p>	<p>Desempeño Laboral, Resolución de Conflictos y Negociación.</p>	<p>9.1. % de trabajadores de acuerdo al nivel de desempeño laboral y resolución de conflictos</p>	<p>Ordinal</p>

	la resolución del conflicto en todas sus facetas y dominios. La negociación es un proceso y una técnica mediante los cuales dos o más partes construyen un acuerdo.			
	Los valores que produce el comportamiento de un trabajador que beneficia tanto a quien lo ejercita como a quienes lo reciben en su ambiente laboral.	Valores	10.1. % de trabajadores de acuerdo al nivel de sus valores	Ordinal
	El esfuerzo que hacen los trabajadores como individuos y el equipo de trabajo como unidad, por cumplir con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas.	Orientación al Logro	11.1. % de trabajadores de acuerdo al nivel de orientación al logro	Ordinal

ANEXO N° 04: MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

Título: Mente metacognitiva y mente creativa en estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018

Investigador: Gregorio Teófilo Pumaleque Soncco

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	Peso %	Nro. De Items	Ítems (índice)	Escala de valoración
<p>Variable: MENTE COGNITIVA</p> <p>Definición.- Newstrom (2007) manifiesta que la mente cognitiva es el conjunto de hipotéticos, creencias, valores y reglas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura puede haber sido creada en forma deliberada por sus miembros clave, o se puede simplemente haber progresado al paso del tiempo.</p>	<p>Dimensión 1 Participación o Implicación</p> <p>Definición.- Se refiere al grado de compromiso con el trabajo de los distintos integrantes de la organización, cualquiera sea su nivel jerárquico y a su participación en la toma de decisiones.</p>	<p>1.1 Fortalecer el Empoderamiento</p> <p>1.2 Lograr la Orientación al equipo</p> <p>1.3 Desarrollar capacidades</p>	25%	1 al 15	<p>1. La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su labor dentro de la institución.</p> <p>2. Las decisiones se toman frecuentemente en el nivel donde se dispone de la información más correcta.</p> <p>3. La información está disponible para todos.</p> <p>4. El personal de la institución cree que puede tener un impacto positivo en su grupo de trabajo.</p> <p>5. La planeación del trabajo es continua que involucra a todos en cierto grado.</p> <p>6. Se fomenta activamente la</p>	<p>1. Nunca,</p> <p>2. Pocas veces,</p> <p>3. A veces,</p> <p>4. Casi siempre,</p> <p>5. Siempre.</p>

<p>Representa un elemento fundamental del entorno laboral en el que los trabajadores realizan su trabajo. Esta idea de cultura organizacional es algo intangible, ya que no se puede ver, ni tocar, pero está presente y es permanente.</p>				<p>cooperación entre los todos los trabajadores de esta institución.</p> <p>7. Trabajar en esta institución es como formar parte de un equipo.</p> <p>8. Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo.</p> <p>9. Los equipos de trabajo son los principales pilares de esta institución.</p> <p>10. El trabajo se organiza para que cada trabajador sepa la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución.</p> <p>11. La autoridad se delega a otros de modo que puedan actuar por sí mismas.</p> <p>12. La capacidad de los trabajadores mejora consecutivamente.</p>	
---	--	--	--	---	--

					<p>13. La institución invierte continuamente para mejorar las destrezas.</p> <p>14. La capacidad de las personas es una ventaja sobre la competencia.</p> <p>15. Los problemas surgen porque no tenemos las habilidades necesarias para realizar el trabajo.</p>	
	<p>Dimensión 2</p> <p>Consistencia.</p> <p>Definición.- Las organizaciones efectivas son consistentes, lo que implica tener una cultura fuerte, compartida por la</p>	<p>2.1 Fortalecer los Valores</p> <p>2.2 Acuerdos</p> <p>2.3 Coordinación e Integración</p>	25%	1 al 15	<p>1. Los jefes de la institución comunican las actividades a realizarse en su área de trabajo.</p> <p>2. Existe un estilo de dirección con prácticas distintivas.</p> <p>3. Existen valores que rigen la forma en que nos conducimos.</p> <p>4. Ignorar los valores te</p>	<p>1. Nunca,</p> <p>2. Pocas veces,</p> <p>3. A veces,</p> <p>4. Casi siempre,</p> <p>5. Siempre.</p>

	<p>mayoría de sus integrantes y haber logrado acuerdos basados en valores para lograr una adecuada coordinación e integración. Esta dimensión se vincula a la estabilidad y al logro de una visión compartida.</p>				<p>ocasionará conflictos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Existe un código ético. 6. Cuando hay desacuerdos, se encuentran soluciones donde todos ganen. 7. Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la organización. 8. Nos resulta fácil llegar a un acuerdo aún en temas difíciles. 9. Hay problemas para alcanzar acuerdos en asuntos clave. 10. Existe un acuerdo claro sobre la forma correcta o incorrecta de hacer las cosas. 11. El trabajo es consistente y predecible. 12. Todos los trabajadores de la 	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>institución comparten una perspectiva en común.</p> <p>13. Es fácil realizar proyectos con todas las áreas de la organización.</p> <p>14. Trabajar con una persona que está en otra área de esta institución es como trabajar con alguien de otra organización.</p> <p>15. Los objetivos de todas las áreas están alineadas.</p>	
	<p>Dimensión 3</p> <p>Adaptabilidad.</p> <p>Definición.- La adaptabilidad refleja el grado en el cual las organizaciones</p>	<p>3.1 Modificación</p> <p>3.2 Enfoque en el cliente</p> <p>3.3 Aprendizaje organizacional</p>	25%	1 al 15	<p>1. La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.</p> <p>2. Nos adecuamos bien a los cambios del entorno.</p> <p>3. Es frecuente nuevos métodos y mejorados para realizar el trabajo.</p> <p>4. Hay resistencia a los cambios.</p>	<p>1. Nunca,</p> <p>2. Pocas veces,</p> <p>3. A veces,</p> <p>4. Casi siempre,</p> <p>5. Siempre.</p>

	<p>logran introducir modificaciones, asumen riesgos y aprenden.</p> <p>Supone convertir las demandas del entorno, en acción.</p>				<ol style="list-style-type: none"> 5. Todas las áreas de la institución cooperan para realizar cambios. 6. Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a cambios. 7. La información sobre nuestros usuarios influyen en nuestras decisiones. 8. Todos los miembros de la institución comprenden a fondo los deseos y las necesidades de nuestro entorno. 9. Nuestras decisiones ignoran los intereses de los usuarios. 10. Promovemos el trato directo de nuestros trabajadores con los usuarios. 11. El fracaso es una oportunidad para aprender y 	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>mejorar.</p> <p>12. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.</p> <p>13. Muchas ideas importantes pasan desapercibidas.</p> <p>14. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.</p> <p>15. El esfuerzo realizado por los trabajadores están dentro de los objetivos esperados por la institución.</p>	
	<p>Dimensión 4</p> <p>Misión.</p> <p>Definición.- Una misión establece un propósito y un significado,</p>	<p>4.1. Dirección e intención.</p> <p>4.2 Metas y objetivos</p> <p>4.3 Visión</p>	25%	1 al 15	<p>1 En la institución existe dirección y una orientación a largo plazo.</p> <p>2 Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.</p> <p>3 Se tiene una misión clara, que le da significado y dirección a</p>	<p>1. Nunca,</p> <p>2. Pocas veces,</p> <p>3. A veces,</p> <p>4. Casi siempre,</p> <p>5. Siempre.</p>

	<p>definiendo un rol social y metas externas para la organización.</p>				<p>nuestro trabajo.</p> <p>4 Se tiene una estrategia clara para el futuro.</p> <p>5 No es clara la dirección estratégica de la institución.</p> <p>6 Existe un acuerdo sobre las metas a cumplir.</p> <p>7 Mi jefe inmediato fija metas ambiciosas pero realistas.</p> <p>8 La jefatura nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.</p> <p>9 Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.</p> <p>10 Comprendemos lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.</p> <p>11 Se tiene una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>12 Los jefes y coordinadores tienen una perspectiva a largo plazo.</p> <p>13 Las ideas a corto plazo a menudo comprometen la visión a largo plazo de la institución.</p> <p>14 La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.</p> <p>15 Cumplimos con las exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.</p>	
<p>Variable: MENTE CREATIVA</p> <p>Definición</p> <p>Gómez, (2010), citando a Franz E. Weinert, expresa</p>	<p>Dimensión 1</p> <p>Autocontrol</p> <p>Definición</p> <p>La capacidad consciente de regular los impulsos de</p>	<p>1. % de trabajadores</p> <p>Casi siempre al nivel de autocontrol</p>	<p>20%</p>	<p>10</p>	<p>1. Mantengo el control en situaciones estresantes.</p> <p>2. Soy capaz de dar argumentos lógicos cuando he fracasado.</p> <p>3. Hay compromiso con la institución para realizar las</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Bastante en desacuerdo</p> <p>3. Algo en desacuerdo</p> <p>4. Ni acuerdo, ni</p>

<p>que “las competencias clave se refieren a los prerrequisitos necesarios de los que puede disponer un individuo para cumplir con exigencias complejas. Para el psicólogo alemán, estas habilidades se refieren a competencias multifuncionales y transdisciplinarias útiles para lograr muchas metas trascendentales, para dominar distintas tareas y</p>	<p>manera voluntaria, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio personal y relacional de un trabajador en una organización.</p>				<p>actividades encomendadas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Las condiciones dentro de mi institución me ponen más nervioso que nunca. 5. Soy muy nervioso que no puedo ser tan eficaz. 6. Soy impulsivo en el desarrollo de mis actividades laborales. 7. En mis actividades respondo con calma a los requerimientos de los usuarios. 8. Logro empatía con mis compañeros cuando estamos muy estresados. 9. Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades. 10. Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de 	<p>en desacuerdo</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Algo de acuerdo 6. Bastante de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo.
---	---	--	--	--	---	--

para actuar en situaciones desconocidas. (Weinert, 2004: 105 y 123).					efectividad.	
	Dimensión 2 Adaptabilidad Definición: Capacidad de un trabajador para adaptarse a un nuevo medio o situación.	1 % de trabajadores Casi siempre al nivel de adaptabilidad	6%	3	1. Soy innovador. 2. Puedo adecuar me a nuevas situaciones. 3. Las situaciones de cambio me permiten adaptarme fácilmente.	1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Ni Casi siempre, ni en desacuerdo 5. Algo Casi siempre 6. Bastante Casi siempre 7. Totalmente Casi siempre.
	Dimensión 3 Capacidad de Influencia Definición	1. % de trabajadores Casi siempre al nivel de	6%	3	1. Las situaciones laborales de mi institución me permite desarrollar acciones.	1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo

	<p>Capacidad que tiene un trabajador de determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de otro u otros trabajadores.</p>	<p>capacidad de influencia</p>			<p>2. Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.</p> <p>3. En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás.</p>	<p>3. Algo en desacuerdo</p> <p>4. Ni Casi siempre, ni en desacuerdo</p> <p>5. Algo Casi siempre</p> <p>6. Bastante Casi siempre</p> <p>7. Totalmente Casi siempre.</p>
	<p>Dimensión 4 Liderazgo Definición La capacidad o habilidad que tiene un directivo para influir, inducir, animar o motivar a sus</p>	<p>% de trabajadores Casi siempre al nivel de liderazgo</p>	<p>14%</p>	<p>7</p>	<p>1. Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.</p> <p>2. Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo.</p> <p>3. Las condiciones laborales me permiten promover la</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Bastante en desacuerdo</p> <p>3. Algo en desacuerdo</p> <p>4. Ni Casi siempre, ni en desacuerdo</p>

	trabajadores a llevar a cabo determinados objetivos de la organización, con entusiasmo y por voluntad propia.				<p>efectividad del trabajo en equipo.</p> <p>4. Es fácil tener y aplicar una visión de futuro.</p> <p>5. Es fácil de buscar consensos en pro de ella.</p> <p>6. Asumo la visión del equipo como mías.</p> <p>7. Presto atención a las necesidades de los demás.</p>	<p>5. Algo Casi siempre</p> <p>6. Bastante Casi siempre</p> <p>7. Totalmente Casi siempre.</p>
	<p>Dimensión 5</p> <p>Desempeño Laboral, Resolución de Conflictos y Negociación.</p> <p>Definición</p> <p>El desempeño laboral es el nivel</p>	<p>1. % de trabajadores Casi siempre al desempeño Laboral, Resolución de Conflictos y Negociación.</p>	<p>10%</p>	<p>5</p>	<p>1. Los problemas de la institución no se pueden analizar para comprenderlo mejor y así resolverlo.</p> <p>2. Es difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.</p> <p>3. Las condiciones de mi</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Bastante en desacuerdo</p> <p>3. Algo en desacuerdo</p> <p>4. Ni Casi siempre, ni en desacuerdo</p>

	<p>de ejecución alcanzado por los trabajadores de una institución en el logro de las metas dentro de la institución. La resolución de conflictos es una técnica, ensayada por profesionales experimentados que representan a las partes en disputa a cualquier nivel (individual-interestatal) que ofrecen una alternativa para cada parte que</p>				<p>institución permiten tomar decisiones en forma adecuada.</p> <p>4. Hay condiciones laborales para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.</p> <p>5. Los conflictos aumentan entre los trabajadores y no los puedo resolver.</p>	<p>5. Algo siempre Casi</p> <p>6. Bastante siempre Casi</p> <p>7. Totalmente siempre. Casi</p>
--	--	--	--	--	--	---

	<p>desde su punto de vista puede favorecer la resolución del conflicto en todas sus facetas y dominios. La negociación es un proceso y una técnica mediante los cuales dos o más partes construyen un acuerdo.</p>					
	<p>Dimensión 6 Valores. Definición Los valores que produce el comportamiento</p>	<p>1. % de trabajadores Casi siempre al nivel de valores</p>	<p>6%</p>	<p>3</p>	<p>1. Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades. 2. En la institución hay situaciones que no parecen éticas. 3. Soy capaz de ser autentico en</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo</p>

	de un trabajador que beneficia tanto a quien lo ejercita como a quienes lo reciben en su ambiente laboral.				todos mis actos.	4. Ni Casi siempre, ni en desacuerdo 5. Algo Casi siempre 6. Bastante Casi siempre 7. Totalmente Casi siempre.
	Dimensión 7 Orientación al logro. Definición El esfuerzo que hacen los trabajadores como individuos y el equipo de trabajo como unidad, por cumplir con los	1. % de trabajadores Casi siempre al nivel de orientación al logro.	18%	9	1. En el trabajo implanto cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento. 2. Existen escenarios para la mejora de los productos, tareas o actividades. 3. Tengo actitud de permanente éxito y logro. 4. Tenemos claras nuestras metas en la institución.	1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Ni Casi siempre, ni en desacuerdo 5. Algo Casi siempre 6. Bastante Casi

	<p>objetivos planteados en los proyectos, dentro de las expectativas esperadas.</p>				<p>5. En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo – beneficio.</p> <p>6. Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.</p> <p>7. Soy capaz de brindar un mejor servicio a nuestros usuarios.</p> <p>8. A pesar de las dificultades en la Institución, soy capaz de aprender permanentemente</p> <p>9. Mayormente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros.</p>	<p>siempre</p> <p>7. Totalmente Casi siempre.</p>
--	---	--	--	--	--	---

ANEXO N° 05 INSTRUMENTO DE VARIABLE MENTE COGNITIVA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Programa de Maestría

Mención: PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Cuestionario para diagnosticar la Escala de la mente cognitiva

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: ____

Entidad: Institución Educativa Diego Quispe Tito- cusco 2018.

Con el fin de identificar las características de la **mente cognitiva** que predomina en la institución a la que pertenece, lo invitamos a participar compartiendo con nosotros sus experiencias y opiniones completando la siguiente encuesta, la cual está dirigida al personal de la institución en la que usted labora. Es muy importante que su respuesta refleje de cómo es actualmente la organización. Agradecemos su colaboración. Instrucciones: Colocar una "X" en el enunciado que corresponda según su opinión de cómo es la organización: Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Items	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su labor dentro de la institución.					
2. Las decisiones se toman frecuentemente en el nivel donde se dispone de la información más correcta.					
3. La información está disponible para todos.					
4. El personal de la institución cree que puede tener un impacto positivo en su grupo de trabajo.					
5. La planeación del trabajo es continua que involucra a todos en cierto grado.					

6. Se fomenta activamente la cooperación entre los todos los trabajadores de esta institución.					
7. Trabajar en esta institución es como formar parte de un equipo.					
8. Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo.					
9. Los equipos de trabajo son los principales pilares de esta institución.					
10. El trabajo se organiza para que cada trabajador sepa la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución.					
11. La autoridad se delega a otros de modo que puedan actuar por sí mismas.					
12. La capacidad de los trabajadores mejora consecutivamente.					
13. La institución invierte continuamente para mejorar las destrezas.					
14. La capacidad de las personas es una ventaja sobre la competencia.					
15. Los problemas surgen porque no tenemos las habilidades necesarias para realizar el trabajo.					
16. Los jefes de la institución comunican las actividades a realizarse en su área de trabajo.					
17. Existe un estilo de dirección con prácticas distintivas.					
18. Existen valores que rige la forma en que nos conducimos.					
19. Ignorar los valores te ocasionará conflictos.					
20. Existe un código ético.					
21. Cuando hay desacuerdos, se encuentran soluciones donde todos ganen.					
22. Las creencias, costumbres, valores y formas de					

hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la organización.					
23. Nos resulta fácil llegar a un acuerdo aún en temas difíciles.					
24. Hay problemas para alcanzar acuerdos en asuntos clave.					
25. Existe un acuerdo claro sobre la forma correcta o incorrecta de hacer las cosas.					
26. El trabajo es consistente y predecible.					
27. Todos los trabajadores de la institución comparten una perspectiva en común.					
28. Es fácil realizar proyectos con todas las áreas de la organización.					
29. Trabajar con una persona que está en otra área de esta institución es como trabajar con alguien de otra organización.					
30. Los objetivos de todas las áreas están alineadas.					
31. La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32. Nos adecuamos bien a los cambios del entorno.					
33. Es frecuente nuevos métodos y mejorados para realizar el trabajo.					
34. Hay resistencia a los cambios.					
35. Todas las áreas de la institución cooperan para realizar cambios.					
36. Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a cambios.					
37. La información sobre nuestros usuarios influyen en nuestras decisiones.					
38. Todos los miembros de la institución comprenden a fondo los deseos y las					

necesidades de nuestro entorno.					
39. Nuestras decisiones ignoran los intereses de los usuarios.					
40. Promovemos el trato directo de nuestros trabajadores con los usuarios.					
41. El fracaso es una oportunidad para aprender y mejorar.					
42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43. Muchas ideas importantes pasan desapercibidas.					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45. El esfuerzo realizado por los trabajadores están dentro de los objetivos esperados por la institución.					
46. En la institución existe dirección y una orientación a largo plazo.					
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.					
48. Se tiene una misión clara, que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
49. Se tiene una estrategia clara para el futuro.					
50. No es clara la dirección estratégica de la institución.					
51. Existe un acuerdo sobre las metas a cumplir.					
52. Mi jefe inmediato fija metas ambiciosas pero realistas.					
53. La jefatura nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					

55. Comprendemos lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56. Se tiene una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.					
57. Los jefes y coordinadores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58. Las ideas a corto plazo a menudo comprometen la visión a largo plazo de la institución.					
59. La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60. Cumplimos con las exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

**ANEXO N°06: INSTRUMENTO DE VARIABLE DE MENTE CREATIVA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

Programa de Maestría

Mención: Psicología educativa

Cuestionario para diagnosticar la Escala de la mente creativa.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: ____

Entidad: Institución Educativa Diego Quispe Tito- cusco 2018.

Para la variable de competencias laborales aplicaremos una prueba que consta de cuarenta (40) ítems. Además, consta de siete (7) factores:

Factor I: Autocontrol.

Factor II: Adaptabilidad.

Factor III: Capacidad de influencia.

Factor IV: Liderazgo.

Factor V: Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación

Factor VI: Valores.

Factor VII: Orientación al logro

Instrucciones: Colocar una "X" en el enunciado que corresponda según su opinión de cómo es la organización: Totalmente en desacuerdo (1), Bastante en desacuerdo (2), Algo en desacuerdo (3), Ni Casi siempre, ni en desacuerdo (4), Algo Casi siempre (5), Bastante Casi siempre (6), Totalmente Casi siempre (7).

Items	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Mantengo el control en situaciones estresantes.							
2. Soy capaz de dar argumentos lógicos cuando he fracasado.							
3. Hay compromiso con la institución para realizar las actividades encomendadas.							

4. Las condiciones dentro de mi institución me ponen más nervioso que nunca.							
5. Soy muy nervioso que no puedo ser tan eficaz.							
6. Soy impulsivo en el desarrollo de mis actividades laborales.							
7. En mis actividades respondo con calma a los requerimientos de los usuarios.							
8. Logro empatía con mis compañeros cuando estamos muy estresados.							
9. Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.							
10. Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad							
11. Soy innovador.							
12. Puedo adecuarme a nuevas situaciones.							
13. Las situaciones de cambio me permiten adaptarme fácilmente							
14. Las situaciones laborales de mi institución me permite desarrollar acciones.							
15. Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.							
16. En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás							

17. Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.							
18. Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo.							
19. Las condiciones laborales me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.							
20. Es fácil tener y aplicar una visión de futuro.							
21. Es fácil de buscar consensos en pro de ella.							
22. Asumo la visión del equipo como mías.							
23. Presto atención a las necesidades de los demás							
24. Los problemas de la institución no se pueden analizar para comprenderlo mejor y así resolverlo.							
25. Es difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.							
26. Las condiciones de mi institución permiten tomar decisiones en forma adecuada.							
27. Hay condiciones laborales para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.							
28. Los conflictos aumentan entre los trabajadores y no los puedo resolver							
29. Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades.							
30. En la institución hay situaciones que							

no parecen éticas.							
31. Soy capaz de ser autentico en todos mis actos.							
32. En el trabajo implanto cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento.							
33. Existen escenarios para la mejora de los productos, tareas o actividades.							
34. Tengo actitud de permanente éxito y logro.							
35. Tenemos claras nuestras metas en la institución.							
36. En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo – beneficio.							
37. Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.							
38. Soy capaz de brindar un mejor servicio a nuestros usuarios.							
39. A pesar de las dificultades en la Institución, soy capaz de aprender permanentemente							
40. Mayormente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros.							

**ANEXO N° 08: BAREMOS DE VARIABLES Y DIMENSIONES DESCRIPTORES
PARA LA VARIABLE MENTE COGNITIVA**

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	253-300	Los colaboradores manifiestan que la Cultura Organizacional presenta un nivel muy alto por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente aceptadas por los trabajadores.
Alto	205-252	Los colaboradores manifiestan que la Cultura Organizacional presenta un nivel alto pero las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en los colaboradores dentro del contexto organizacional.
Media	157-204	Los colaboradores manifiestan que la Cultura Organizacional se encuentra en un nivel medio dentro de la institución por cuanto las dimensiones necesitan de mayor difusión para su aceptación.
Baja	109-156	Los colaboradores manifiestan que la Cultura Organizacional presenta un nivel bajo por cuanto las dimensiones se presenta débilmente dentro de la organización.
Muy Baja	60-108	Los colaboradores manifiestan la Cultura Organizacional presenta un nivel muy bajo por cuanto las dimensiones no son aceptadas por los colaboradores dentro de la organización.

**ANEXO N° 09: BAREMOS DE VARIABLES Y DIMENSIONES DESCRIPTORES
PARA LA VARIABLE MENTE CREATIVA**

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	233-280	Los colaboradores manifiestan que las Competencias Laborales presenta un nivel muy alto por cuanto las dimensiones se encuentran plenamente aceptadas por los trabajadores.
Alto	185-232	Los colaboradores manifiestan las Competencias Laborales presenta un nivel alto pero las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en los colaboradores dentro del contexto organizacional.
Media	137-184	Los colaboradores manifiestan que las Competencias Laborales se encuentran en un nivel medio dentro de la institución por cuanto las dimensiones necesitan de mayor difusión para su aceptación.
Baja	89-136	Los colaboradores manifiestan que las Competencias Laborales presenta un nivel bajo por cuanto las dimensiones se presenta débilmente dentro de la organización.
Muy Baja	40-88	Los colaboradores manifiestan que las Competencias Laborales presenta un nivel muy bajo por cuanto no son aceptados por los colaboradores dentro de la organización.

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

Yo, Dr. HUGO ENRIQUEZ ROMERO, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Mente metacognitiva y mente creativa en estudiantes de segundo grado de educación secundaria menores de la institución educativa Diego Quispe Tito de San Sebastián Cusco 2018”**, del estudiante **Gregorio Teófilo Pumaleque Soncco**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **18%** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de Julio del 2018



Dr. HUGO ENRIQUEZ ROMERO
DNI: 23863530



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV.

Yo **GREGORIO TEÓFILO PUMALEQUE SONCCO**, identificado con DNI N° 23829996 egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"MENTE METACOGNITIVA Y MENTE CREATIVA EN ESTUDIANTES DE SEGUNDO GRADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA MENORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TITO DE SAN SEBASTIÁN CUSCO 2018"**.; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: N° 23829996



Trujillo, 31 de Julio del 2018