

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL EQUIPO
DIRECTIVO INFLUYE EN LA CALIDAD DEL
PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE
PORRAS DE HUACHO - 2018**

PRESENTADO POR:

VALERIO FÉLIX LEÓN BRONCANO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR:

DR. TEODORICO JAMANCA ALBERTO

HUACHO - 2021

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL EQUIPO DIRECTIVO
INFLUYE EN LA CALIDAD DEL PROCESO DE ENSEÑANZA
APRENDIZAJE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN
DE PORRAS DE HUACHO - 2018**

VALERIO FÉLIX LEÓN BRONCANO

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: DR. TEODORICO JAMANCA ALBERTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, se lo dedico a Dios por permitirme disfrutar cada día de un nuevo amanecer.

A mi padre que desde el cielo me acompaña y a mi madre que me regala sus oraciones para ser persona de bien.

A mis hijos Mario, Angie y Julissa porque son soporte de mi superación y a mi amada Herlinda por su amor y comprensión..

Valerio Félix León Broncano

AGRADECIMIENTO

A nuestro divino creador por darme salud, bendición y una familia que me ayuda en la consecución de mis metas.

Al asesor Dr. Teodorico Jamanca Alberto por su apoyo y motivación para la culminación de la presente tesis; a los señores jurados como tribunal de honor Dra. Viviana Inés Vellón Flores, Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera, Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza y al Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, compañeros y docentes de la escuela de posgrado por las experiencias y exigencias vividas en las aulas.

Valerio Félix León Broncano

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	7
1.6 Viabilidad del estudio	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Investigaciones internacionales	9
2.1.2 Investigaciones nacionales	12
2.2 Bases teóricas	16
2.3 Bases filosóficas	47
2.4 Definición de términos básicos	49
2.5 Hipótesis de investigación	52
2.5.1 Hipótesis general	52
2.5.2 Hipótesis específicas	52
2.6 Operacionalización de las variables	53
CAPÍTULO III	55
METODOLOGÍA	55
3.1 Diseño metodológico	55
3.2 Población y muestra	57
3.2.1 Población	57

3.2.2	Muestra	57
3.3	Técnicas de recolección de datos	58
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	59
CAPÍTULO IV		62
RESULTADOS		62
4.1	Análisis de resultados	62
4.2	Contrastación de hipótesis	82
CAPÍTULO V		98
DISCUSIÓN		98
5.1	Discusión de resultados	98
CAPÍTULO VI		102
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		102
6.1	Conclusiones	102
6.2	Recomendaciones	105
REFERENCIAS		106
7.1	Fuentes documentales	106
7.2	Fuentes bibliográficas	107
7.3	Fuentes hemerográficas	108
7.4	Fuentes electrónicas	109
ANEXOS		110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de variables y dimensiones</i>	53
Tabla 2	<i>Cantidad de docentes en la I.E. San Martín de Porras, Huacho, 2018</i>	57
Tabla 3	<i>Cultura organizacional</i>	62
Tabla 4	<i>Innovación</i>	63
Tabla 5	<i>Atención al detalle</i>	64
Tabla 6	<i>Orientación a los resultados</i>	65
Tabla 7	<i>Orientación a los equipos</i>	66
Tabla 8	<i>Recompensas</i>	67
Tabla 9	<i>Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	68
Tabla 10	<i>Interés y disposición</i>	69
Tabla 11	<i>Enseñanza situada</i>	70
Tabla 12	<i>Nuevo conocimiento</i>	71
Tabla 13	<i>Nivel de aprendizaje</i>	72
Tabla 14	<i>Trabajo cooperativo</i>	73
Tabla 15	<i>Tabla cruzada de Cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	74
Tabla 16	<i>Tabla cruzada de Innovación y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	75
Tabla 17	<i>Tabla cruzada de Atención al detalle y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	76
Tabla 18	<i>Tabla cruzada de Orientación a los resultados y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	77
Tabla 19	<i>Tabla cruzada de Orientación a los equipos y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	78
Tabla 20	<i>Tabla cruzada de Recompensas y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	79
Tabla 21	<i>Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones</i>	80
Tabla 22	<i>Correlación entre Cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	82
Tabla 23	<i>Correlación entre Innovación y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	84
Tabla 24	<i>Correlación entre Atención al detalle y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	87
Tabla 25	<i>Correlación entre Orientación a los resultados y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	90
Tabla 26	<i>Correlación entre Orientación a los equipos y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	93
Tabla 27	<i>Correlación entre Recompensas y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cultura organizacional	62
Figura 2. Innovación.....	63
Figura 3. Atención al detalle.....	64
Figura 4. Orientación a los resultados	65
Figura 5. Orientación a los equipos	66
Figura 6. Recompensas.....	67
Figura 7. Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje	68
Figura 8. Interés y disposición.....	69
Figura 9. Enseñanza situada	70
Figura 10. Nuevo conocimiento	71
Figura 11. Nivel de aprendizaje.....	72
Figura 12. Trabajo cooperativo	73
<i>Figura 13. Cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	<i>74</i>
<i>Figura 14. Innovación y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.....</i>	<i>75</i>
<i>Figura 15. Atención al detalle y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	<i>76</i>
<i>Figura 16. Orientación a los resultados y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje .</i>	<i>77</i>
<i>Figura 17. Orientación a los equipos y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.....</i>	<i>78</i>
<i>Figura 18. Recompensas y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.....</i>	<i>79</i>
<i>Figura 19. Correlación entre Cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.....</i>	<i>83</i>
<i>Figura 20. Correlación entre Innovación y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	<i>85</i>
<i>Figura 21. Correlación entre Atención al detalle y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.....</i>	<i>88</i>
<i>Figura 22. Correlación entre Orientación a los resultados y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	<i>91</i>
<i>Figura 23. Correlación entre Orientación a los equipos y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.....</i>	<i>94</i>
<i>Figura 24. Correlación entre Recompensas y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje</i>	<i>97</i>

RESUMEN

La presente investigación se realizó en las instalaciones de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, durante el año 2018.

Esta investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. El objetivo es determinar cómo influye la cultura organizacional del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Para obtener los resultados de la investigación se elaboró el instrumento: Encuesta sobre cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, con 29 ítems en total, y de escala Likert. Teniendo en cuenta, además, las dimensiones e indicadores de la cultura organizacional y de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje. El instrumento mencionado se aplicó a una muestra de 47 docentes de la institución en estudio.

Finalmente se llegó a la conclusión que, la significancia asintótica (p valor calculado = 0.000), siendo este menor que el nivel de significancia ($p = 0.05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la cultura organizacional del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.716, siendo una correlación positiva y alta de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo innovador, atento a los detalles, con orientación a los resultados y a los equipos, y con sistemas de recompensas; es por ello que, en esta institución se toma en cuenta el generar interés y disposición como condición para el aprendizaje, utilización de la estrategia enseñanza situada, construcción de un nuevo conocimiento, mediación del progreso estudiantil a un nivel de aprendizaje superior, y la fomentación del trabajo cooperativo entre los estudiantes.

Palabras clave: Cultura organizacional, Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, Innovación, Atención al detalle, Orientación a los resultados, Orientación a los equipos, Recompensas.

ABSTRACT

This This research was carried out at the facilities of the San Martín de Porras de Huacho Educational Institution, during 2018.

This research is of an applied type, with a quantitative approach, a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The objective is to determine how the organizational culture of the management team influences the quality of the teaching-learning process in the San Martín de Porras de Huacho Educational Institution, in 2018.

To obtain the results of the research, the instrument was elaborated: Survey on organizational culture and Quality of the teaching-learning process, with 29 items in total, and a Likert scale. Also taking into account the dimensions and indicators of the organizational culture and the quality of the teaching-learning process. The aforementioned instrument was applied to a sample of 47 teachers from the institution under study.

Finally, it was concluded that the asymptotic significance (p value calculated = 0.000), this being less than the level of significance ($p = 0.05$). Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: the organizational culture of the management team positively influences the quality of the teaching-learning process at the San Martín de Porras de Huacho Educational Institution, in 2018. Having a correlation Spearman's Rho of 0.716, being a positive and high correlation according to the Bisquerra scale. That is, the I.E. San Martín de Porras de Huacho has an innovative management team, attentive to details, focused on results and teams, and with reward systems; That is why, in this institution, the generation of interest and disposition is taken into account as a condition for learning, use of the situated teaching strategy, construction of new knowledge, mediation of student progress at a higher learning level, and the promotion cooperative work among students.

Keywords: Organizational culture, Quality of the teaching-learning process, Innovation, Attention to detail, Orientation to results, Orientation to teams, Rewards.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada “Cultura organizacional del equipo directivo y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, 2018”, tiene como objetivo determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional del equipo directivo con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de la I.E. San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

En esta investigación se fundamenta la cultura organizacional y sus dimensiones tales como: innovación, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a los equipos, y recompensas. También se explica detalladamente la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta a sus dimensiones como: interés y disposición, enseñanza situada, nuevo conocimiento, nivel de aprendizaje, y trabajo cooperativo.

Además, las recomendaciones que se indican en la presente investigación, ayudarán a mejorar la cultura organizacional del equipo directivo y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la presente investigación.

Este estudio investigativo está organizado en seis capítulos y de la siguiente manera:

Capítulo I: planteamiento del problema, el cual abarca el planteamiento de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación general y específico.

Capítulo II: Marco Teórico, donde se establece los antecedentes de la investigación (tanto antecedentes nacionales como antecedentes internacionales), definición de conceptos (términos), bases teóricas, hipótesis general y específico.

Capítulo III: Contiene la metodología, el cual comprende el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información.

Capítulo IV: Contiene los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene la discusión de la presente investigación.

Capítulo VI: Conclusión y recomendaciones.

Finalmente, se presenta las referencias bibliográficas, documentales, electrónicas, y hemerográficas; así como los respectivos anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El régimen administrativo de la educación es descentralizado, con experiencias que vienen desde 1962. La administración se organiza en tres niveles, central, regional y local. En el nivel central está el Ministerio de Educación, con función técnico normativo y política, con base en la ley general de educación, tiene la finalidad de dirigir, definir y articular la política de educación, recreación y deporte en concordancia con la política nacional del estado y en coordinación con las regiones (UNESCO, 2010).

La Ley N°28044 Ley General de Educación establece que el Ministerio de Educación es órgano del gobierno nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, recreación y deporte en concordancia con la política general del Estado (MINEDU, 2014).

El incremento en el acceso a la educación ha venido acompañado por una mayor permanencia de los estudiantes peruanos dentro del sistema educativo, y por un mayor porcentaje de finalización del ciclo educativo en el que se encuentran. Además, los estudiantes repiten menos: en Perú la tasa de repetición en el primer grado de secundaria pasó de 7% en 2005 a 5% en 2013, mientras que para el promedio OCDE en ese mismo año se situaba en un 2.2% (UNESCO, 2015). Finalmente, el nivel educativo ha crecido, con un mayor porcentaje de finalización de niveles de estudio

de mayor grado. Entre los años 2005 y 2014, el porcentaje de población con educación secundaria finalizada aumentó de un 32.1% a un 40.5%, mientras que para educación superior finalizada creció de un 15.1% a un 19.2% en ese mismo período. De igual manera, entre 2005 y 2014, el porcentaje de población sin ningún tipo de escolarización cayó de 8.4% a 5.8%, y la población con un nivel de primaria incompleta se redujo desde un 18.7% hasta un 14.4% (UNESCO, 2015).

La escuela es la Institución que menos cambios ha experimentado en las últimas décadas. Esto genera un desfase frente a la demanda educativa de los niños y adolescentes que hoy entienden y aprenden de forma diferente, ante esta realidad, el Ministerio de Educación ha realizado cambios estos últimos años dentro del marco de la nueva carrera pública magisterial, en el cual mediante consenso se estableció el Manual del marco del buen desempeño docente, lo que constituye un referente en las evaluaciones de los docentes, que se desarrollan con la aplicación de las rúbricas de evaluación.

Todo docente tiene la posibilidad de conocer los aspectos de la evaluación del desempeño docente. MINEDU (2014) menciona que “le da profesionalismo a nuestra carrera docente y que puedan interactuar en comunidades prácticas pedagógicas que puedan servir de modelo, una visión compartida de la enseñanza” (p.24). En la institución educativa existen ciertos docente que no se identifican y comprometen con su institución educativa ignorando los acuerdos y renuentes a los trabajos en equipos e incluso alteran las relaciones interpersonales es decir no cumplen a cabalidad su función como docentes. Estas actitudes generan que los docentes descuiden su rol educador y tengan un desempeño deficiente todo ello se ve reflejado en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje al no satisfacer sus necesidades y expectativas, al no lograr cambios y mejoras en la calidad educativa, los docentes no

perciben cuáles son sus valores, creencias, filosofías, normas y el clima organizacional donde laboran.

Es necesario realizar ciertos cambios dirigidos a mejorar el desempeño profesional, docente y en esa línea de ideas, es el equipo directivo que debe encargarse de monitorear y acompañar el proceso de enseñanza aprendizaje, propiciando trabajos colegiados, es decir lograr la adaptación de los docentes de acuerdo a las exigencias de la sociedad del conocimiento y debe partir de una real convicción de querer un cambio sustancial que permita reafirmar la relación entre la cultura organizacional y la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

El interés por saber cómo está funcionando la institución educativa San Martín de Porras nos impulsa a considerar el estudio relacional entre la cultura organizacional y la calidad del proceso enseñanza aprendizaje tomando a la cultura en un punto referente e importante que conduce a las organizaciones al logro de sus metas, siendo docentes comprometidos con la institución educativa donde laboran, de modo que se verá reflejado en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje y consecuentemente en mejores logros de aprendizaje de los educandos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye la cultura organizacional del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo influye la innovación del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?

¿Cómo influye la atención al detalle del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?

¿Cómo influye la orientación a los resultados del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?

¿Cómo influye la orientación a los equipos del personal directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?

¿Cómo influye las recompensas del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo influye la cultura organizacional del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo influye la innovación del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Determinar cómo influye la atención al detalle del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Determinar cómo influye la orientación a los resultados del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Determinar cómo influye la orientación a los equipos del personal directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Determinar cómo influye las recompensas del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

Los resultados del presente trabajo de investigación pueden generalizarse e incorporarse al conocimiento científico. Además, servirán para llenar vacíos o espacios cognoscitivos referentes a la Cultura Organizacional y Calidad del proceso enseñanza aprendizaje. Además, las bases teóricas se fundamentan en bibliografías actualizadas.

1.4.2 Justificación práctica

El presente trabajo de investigación contribuye brindando evidencias científicas a la institución educativa donde se observa problemas de Cultura Organizacional.

1.4.3 Justificación metodológica

Los resultados del presente trabajo de investigación sirvieron como referencia para futuras investigaciones sobre Cultura organizacional y Calidad del proceso enseñanza aprendizaje debido al método procedimientos técnicos e instrumentos diseñados empleados.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación del contenido

Este estudio corresponde al campo de la administración, al área de las instituciones educativas, con docentes de la institución como aspecto, y teniendo como tema a la Cultura organizacional y Calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

1.5.2 Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en las instalaciones de la Institución Educativa San Martín de Porras, de la ciudad de Huacho, provincia de Huaura, Región Lima Provincias, Perú.

1.5.3 Delimitación temporal

Los resultados del presente trabajo de investigación correspondieron al año 2019.

1.6 Viabilidad del estudio

El presente estudio es viable porque se realizó en la Institución Educativa San Martín de Porras. Además, porque el recojo de datos y la aplicación de los instrumentos son factibles.

1.6.1 Por la disponibilidad de la tecnología

Se contó con materiales tecnológicos como Tablet, laptop, internet, para la obtención de información necesaria para la investigación como revistas electrónicas, páginas web y libros virtuales.

1.6.2 Por la disponibilidad financiera

Se contó con un presupuesto proyectado para cada gasto, sea asesor, materiales, viajes, internet e impresiones, USB, estadístico y CD.

1.6.3 Por la disponibilidad operativa

Es presente estudio investigativo se realizó de acuerdo al lineamiento de un cronograma previamente establecido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ariza (2017) presentó su tesis denominada “Cultura organizacional en el ámbito de los proyectos y su aplicación en el sector de tecnología de la información en Colombia”, en la Universidad EAN, para la obtención del grado académico de doctor en gerencia de proyectos. Su objetivo fue el de construir un modelo de cultura organizacional en el ámbito de los proyectos y aplicarlo al sector de TI en Colombia. Se llevó a cabo un estudio mixto tomando el constructivismo social como marco epistemológico. Haciendo uso del método de Teoría Fundamentada Constructivista, se diseñó el modelo de cultura organizacional compuesto por 32 variables culturales agrupadas en ocho categorías y cuatro dimensiones, el cual fue validado estadísticamente. El autor concluyó que sí se establece la relación entre el modelo y la efectividad de la gestión de los proyectos en el sector de TI en Colombia. Encontró relaciones de dependencia entre la efectividad y las categorías culturales de empoderamiento, adopción de prácticas de gestión de proyectos, valoración del conocimiento asociado a los proyectos y adaptación para la solución de problemas.

Moreta (2017) realizó su trabajo de investigación “Incidencia de las TIC en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje en la asignatura de matemática, para los estudiantes de séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Salesiana “Cristóbal Colón” durante el año lectivo 2016-2017”. Aprobado por la Universidad de Guayaquil, para la obtención del grado académico de magister en educación informática. Su objetivo fue determinar la incidencia del empleo de las Tics en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemática mediante una investigación de campo para el diseño de una página web como recurso didáctico. Dicho estudio es considerado como una investigación descriptiva y explicativa. Como instrumento, el autor utilizó la observación a través de entrevistas, encuestas aplicadas mediante muestreo aleatorio. Finalmente, concluyó que su proyecto fue viable para implantarlo en el Colegio Cristóbal Colón, desconociendo el uso de las nuevas tecnologías aplicadas en el aula de clase y por ende su no aplicación. Por ello, la imagen débil de la Unidad Educativa frente al uso de nuevas tecnologías.

Muñoz y Rivera (2017) sustentaron su tesis de investigación “Influencia de los procesos metodológicos en las técnicas Grafo-Plásticas en la calidad de la enseñanza aprendizaje de los niños de 5-6 años”, en la Universidad de Guayaquil, para la obtención del título de licenciada en Ciencias de la Educación. El estudio propuso determinar la influencia de los procesos metodológicos de las técnicas grafo-plásticas en la calidad de la enseñanza aprendizaje de niños de 5-6 años en el Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Fiscal “Manuela León Guamán, para

posteriormente diseñar una guía metodológica con enfoque pedagógico para docentes. Las autoras utilizaron los tipos de investigación cuantitativa y cualitativa, métodos como el empírico, teórico, deductivo e inductivo a través de los cuales se realizó una encuesta dirigida a representantes legales, entrevista al directivo y al docente de la institución. Por último, concluyeron que, el desarrollo, la fundamentación y el detalla de una propuesta de guía didáctica, orienta a los docentes y padres de familia en el proceso de fortalecer la calidad de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

González (2016) presentó su tesis denominado “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en Instituciones Educativas: evidencia en el Municipio de Pereira”, aprobado por la Universidad Nacional de Colombia, para optar el grado de Magíster en Administración. Su objetivo de estudio fue establecer que entre la cultura organizacional existe una relación con el desempeño en las instituciones educativas en el municipio de Pereira. La metodología empleada fue descriptiva y correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 instituciones educativas, divididas en 19 públicas y 6 privadas. El instrumento fue elaborado por el autor a partir del modelo cultural de Cameron y Quinn (2011) y el otro fue el Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE). Se concluyó que existe entre la cultura organizacional un impacto positivo y significativo con el desempeño de las instituciones educativas estudiadas. Afirmando que, entre la cultura organizacional y el desempeño existe una relación significativa, pero cuando la cultura es abordada en sus diferentes tipologías, solo la cultura clan y adhocrática se relaciona con el desempeño docente.

Gaitán (2014) presentó su tesis “Evaluación de la calidad proceso de Enseñanza-Aprendizaje en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, Universidad San Carlos de Guatemala”, para optar el grado de doctorado en educación. El objeto de su estudio fue evaluación de la calidad proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela de ingeniería mecánica industrial, universidad san Carlos de Guatemala. Él método es procedimiento ordenado, seguido para alcanzar un objetivo y especialmente para descubrir la verdad y sistematizar los conocimientos. El estudio estuvo conformado por un total de 28 cursos. El autor concluyó que la educación constituye el instrumento indispensable para propiciar el bienestar social, que significa que todas las personas posean todos los elementos para gozar y mantener una existencia tranquila, sin privaciones, con un constante estado de satisfacción. Esto es posible solamente si al concebir la educación se hace referencia a la calidad.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Condori (2019) en su trabajo de investigación “La mejora continua y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de secundaria de la Institución Educativa Gustavo Pons Muzzo, Tacna, 2018”, presentado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, para la obtención del grado académico de maestro en ciencias con mención en Gestión empresarial; tuvo como objetivo determinar en qué medida la mejora continua se relaciona con la Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en los alumnos de secundaria de la institución en estudio. Dicho trabajo de investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional. Se seleccionó como muestra de estudio a los

alumnos de 3ro., 4to. y 5to. año de secundaria, docentes y padres de familia de dichos alumnos, sumando un total de 92 personas, siendo el muestreo de tipo intencional o de conveniencia. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, dicho cuestionario cuenta con 24 ítems para cada variable, utilizando la escala de Likert. De la misma manera, la autora concluyó que los estilos de aprendizaje, escuela de padres, cultura de valores y estrategias de enseñanza, se relacionan significativamente con la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Calderón (2018) presentó su trabajo de estudio denominado “Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018”, en la misma universidad en estudio, para la obtención del título de licenciado en Psicología. Tuvo como objetivo determinar la relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. La investigación es cuantitativa con un diseño no experimental, transversal-correlacional. La muestra estuvo constituida de 134 personas del área administrativa. Se utilizaron dos encuestas: Cultura Organizacional (Organizational Cultural Assessment Instrument OCAI). Finalmente, el autor concluyó que, existe relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018.

Nima (2018) presentó su tesis denominado “Influencia del proceso de enseñanza aprendizaje en el rendimiento académico del área de comunicación en estudiantes del primer año de secundaria de la Institución Educativa Tarapoto, 2018”, en la Universidad César Vallejo, para la obtención del grado académico de maestra en Gestión Pública. Tuvo como objetivo determinar la influencia del proceso de enseñanza aprendizaje en el rendimiento académico en estudiantes del primer año de secundaria dentro del centro educativo de estudio. La muestra estuvo compuesta por 60 alumnos. La técnica de recolección de datos fue una encuesta y boleta de notas. Esta investigación fue básica - no experimental, con nivel descriptivo correlacional. La autora concluyó que el proceso de enseñanza y aprendizaje ha venido cumpliendo con el desarrollo de las actividades, lo cual contribuye con el conocimiento de los estudiantes. Lo que refiere que el proceso de enseñanza y aprendizaje viene generando resultados positivos en cuanto al rendimiento académico de los estudiantes.

Rodríguez y Arévalo (2018) en su trabajo de estudio “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, 2018”, presentado en la Universidad Peruana Unión, para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios internacionales; presentó el objetivo de determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, 2018. La investigación corresponde a un diseño no experimental transversal y de tipo correlacional, para la cultura organizacional se tomó el cuestionario de Hernández, Mendoza y Gonzales y para satisfacción laboral el instrumento

de Sonia Palma Carrillo, en la cual se aplicó a 231 colaboradores de las distintas áreas de trabajo. Finalmente, el autor concluyó que, la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva considerable en los colaboradores de la institución estudiada, es decir, que a mayor desarrollo de actividades de una cultura organizacional esto permitirá el incremento de la satisfacción de los colaborados en la Municipalidad Provincial de San Martín.

De la Torre y Themme-Afan (2017) en su tesis de investigación denominado “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, 2016”, presentado en la Universidad San Ignacio de Loyola, para la obtención del título profesional de Licenciado en International Business; tuvo como objetivo determinar de qué manera la Cultura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral. La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La población es de 42 trabajadores, mientras que la muestra, seleccionada probabilísticamente, está conformada por 37 trabajadores. Se utilizaron el instrumento de la autora María Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño para evaluar cultura organizacional; y el instrumento de métodos de Escalas de Observación de Comportamiento para el desempeño laboral. La técnica utilizada en el estudio es la observación participante. Los autores, finalmente concluyeron que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y del desempeño laboral de los trabajadores, relación directamente proporcional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Cultura organizacional

Según Ñaña (2017) afirma que:

Los líderes mundiales que conocemos hoy en día, han sido parte de empresas exitosas, las cuales su éxito se ha debido en gran parte por contar con una determinada cultura organizacional. Por ejemplo, el caso de la compañía de Walt Disney, empresa cuyo fundador pese a estar fallecido hace una gran cantidad de años, a la fecha, se puede presenciar que sus trabajadores continúan con esa misma cultura inicial, siendo esto percibido y visible cada vez que se logra visitar alguno de los parques temáticos de la compañía Disney, lográndose distinguir aquel mismo ambiente laboral que su fundador alguna vez implantó y dio a conocer. Es por ello que, las organizaciones tendrán un punto a favor en alcanzar sus objetivos, cada vez que logren contar con trabajadores que identifiquen, conozcan y transmitan su cultura organizacional. La cultura, será como el ADN propio de toda empresa, la cual no solo traerá una serie de beneficios, sino que, servirá como eje diferenciador con las otras organizaciones.

El término cultura y su conceptualización ha tenido una serie de utilidades a través de la historia. Sin embargo, en los últimos años, este término ha ido tomando más fuerza en el ámbito organizacional. Referente a lo descrito, Schein (2004) manifiesta:

En este contexto, los gerentes hablan de desarrollar el "tipo correcto de cultura", una "cultura de calidad" o una "cultura de servicio al cliente", lo que sugiere que la cultura tiene que ver con ciertos valores que los gerentes están tratando de inculcar en sus organizaciones. También está implícito en este uso la suposición de que hay culturas mejores o peores y culturas más fuertes o más débiles, y que el tipo de cultura "correcta" influirá en la eficacia de la organización. En la literatura sobre gestión a menudo se da a entender que tener una cultura es necesario para un desempeño eficaz y que cuanto más fuerte es la cultura, más eficaz es la organización. (p. 7)

De aquello, surge la importancia de poder conocer y comprender el término de cultura organizacional para su entendimiento total.

La cultura organizacional o corporativa es única y diferente en cada organización. Comprender esta cultura, hará que se pueda conocer por completo a la organización. Mientras uno se encuentre laborando en alguna organización, se estará asimilando su cultura. La participación con alguna cultura organizacional, implica el tener que vivenciar en una organización, laborar en ella, realizar las distintas funciones y/o actividades, así como, el fomentar una carrera en ella. Además, mientras se desarrollen interacciones en la organización, actitudes predominantes, suposiciones, deseo de

superación, y otros aspectos relevantes interactivos entre los participantes, se está siendo parte de una misma cultura organizacional (Chiavenato, 2017).

2.2.1.1 Definición

Para entender la conceptualización de la cultura organizacional, se debe de conocer algunas definiciones sobre la misma. Entre ellas, se tiene la definición que realiza Chiavenato (2006), quien asegura que:

La cultura organizacional comprende el conjunto de costumbres, convicciones, valores y tradiciones, interrelaciones y comunicaciones que siempre se presentan en todas las organizaciones. Esta refiere a la manera de pensar y actuar que normalmente se presentan en los trabajadores de la empresa. Es decir, la cultura organizacional forma parte de la representación diaria de conductas moldeadas por normas no establecidas en un documento físico como tal, logrando que su accionar tenga sentido para el cumplimiento de los objetivos netos de la empresa, siendo la cultura única y propia de cada organización. Es necesario indicar la existencia de culturas conservadoras y culturas adaptables, mientras la primera se caracteriza por su rigidez, la segunda por su flexibilidad y maleabilidad. A esto, las empresas deben optar por contar con una cultura adaptable y flexible, la cual permita ayudar a tener efectividad en su cuerpo laboral, conllevando así, a una innovación esencial y necesaria que haga frente a los continuos y rotundos cambios que se vive en la actualidad.

Asimismo, la idea abstracta que se tiene por la cultura organizacional, es compartida por todos los autores que han logrado otorgarle una definición. Schein (2004), menciona:

Quizás el aspecto más intrigante de la cultura como concepto es que nos señala fenómenos que están debajo de la superficie, que son poderosos en su impacto, pero invisibles y en un grado considerable inconscientes. En ese sentido, la cultura es para un grupo lo que la personalidad o el carácter son para un individuo. Podemos ver el comportamiento resultante, pero a menudo no podemos ver las fuerzas subyacentes que causan ciertos tipos de comportamiento. Sin embargo, así como nuestra personalidad y carácter guían y restringen nuestro comportamiento, la cultura guía y restringe el comportamiento de los miembros de un grupo a través de las normas compartidas que se sostienen en ese grupo. (...) La cultura como concepto es una abstracción, pero sus consecuencias conductuales y de actitud son muy concretas. (p. 8)

La definición de cultura organizacional se relaciona con la percepción que tienen los colaboradores de la cultura que caracteriza a su empresa donde están laborando, diferente a si aquello es de su agrado o no. En otros términos, la cultura organizacional es descriptiva, diferente a la definición de la satisfacción laboral; de ahí radica su importancia. La cultura organizacional hace referencia al modo en que los colaboradores ven a su empresa, sí en esta se estimulan trabajos en equipos, sí en ella se recompensa la innovación, o se apoyan las

iniciativas. La cultura es la representación de aquellos que los trabajadores de la empresa logran percibir en conjunto. En palabras puntuales, es un sistema de significado compartido. Por ello, la descripción de la cultura organizacional debe ser similar entre los distintos trabajadores con distintas formaciones y niveles dentro de una organización (Robbins & Judge, 2009).

2.2.1.2 Características

Chiavenato (2006) menciona que:

La cultura organizacional presenta aspectos formales y abiertos que son percibidos con facilidad, y aspectos informales y ocultos que, a diferencia de los anteriores, son difíciles de percibir. La primera demuestra visibilidad e implican políticas y normas, metodologías y procesos, finalidades, estructuras organizacionales y tecnologías. La segunda por su parte, implican percepciones, sentimientos, postura, valores, costumbres, y relaciones. Es por ello que, los aspectos informales no son fáciles de comprender e interpretar, así como de modificar o tener cambios repentinos. Bien es sabido que, la cultura organizacional no es estática y permanente, esta cada cierto tiempo tiene cambios, de acuerdo a factores internos o externos. Pocas son las empresas que llegan a modificar su cultura en cada cierto periodo, y a la par, logran mantener su integridad y personalidad; puesto que otras empresas llevan consigo una cultura con estándares desfasados e incompatibles con el mundo actual. Para que se dé un cambio organizacional,

no basta con solo modificar la estructura de la empresa; sino que, esta comprenderá si se ha realizado alguna alteración de la cultura. En otras palabras, para que las empresas de hoy en día puedan subsistir y adaptarse al mercado demandante, se debe de cambiar aquellos sistemas de relaciones en su cuerpo laboral, o lo ya conocido como cultura organizacional.

De acuerdo a Luthans (2011), la cultura organizacional presenta una serie de características fundamentales. Entre los más rescatados tenemos a los siguientes:

- a. Regularidades de comportamiento observados.** Esta refiere cuando los miembros de la organización interactúan entre ellos, utilizando un mismo lenguaje, términos similares, así como también, acciones propias de la diferencia y comportamientos.
- b. Normas.** Los estándares o señalizaciones de conducta dentro de las organizaciones y sus actividades laborales son imprescindible. Lo cual, siempre tendrán la misma función en todas estas organizaciones, de indicar o señalar que se realicen las funciones de acuerdo a lo predeterminado, sin hacer demasiado o hacer poco.
- c. Valores dominantes.** Las organizaciones presentan un sinfín de valores y se espera que estos sean cumplidos y correspondidos de manera efectivo. Sin embargo, hay valores más esenciales y predominantes para las organizaciones, como el contar con alta calidad de producción, poco ausentismo, y la alta eficiencia.

- d. Filosofía.** Toda organización cuenta con políticas que definen su forma de pensar en cuanto a la forma de tratar a sus trabajadores y/o clientes (o usuarios) dentro de sus actividades laborales.
- e. Reglas.** Todo trabajador deberá de conocer y asumir aquellas pautas estrictas establecidas de convivencia en su centro de trabajo. Y aún, cuando nuevos trabajadores ingresan a la organización, deberán de aprender y a adaptarse a ellos, para su pronta aceptación entre los demás miembros de trabajo.
- f. Clima organizacional.** Este término, hace referencia al sentimiento que se genera cuando el trabajador está satisfecho o no con algunos elementos propios de la organización, como el diseño físico, la manera de interacciones, la forma en que los trabajadores se comportan con ellos mismo o clientes u otros, etc.

Dichas características de la cultura organizacional, logran distinguir y diferenciarla de otros términos relacionados a las organizaciones y sus implicaciones. Chiavenato (2017) señala:

La cultura organizacional refleja la manera como cada organización aprendió a manejar su ambiente. Es una mezcla compleja de prejuicios, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas, y otras ideas que, juntas, representan el modo particular de trabajar y funcionar de una organización. (...)

Cada característica se presenta con distintos grados y conflictos. Para comprender mejor las características culturales de cada organización, podemos destacar dos tipos

extremos dentro de un continuum: el estilo tradicional y autocrático o el estilo participativo y democrático. (p.73)

2.2.1.3 Funciones

La cultura organizacional presenta una cierta cantidad de funciones en una empresa, entre ellas está la de definir fronteras, es decir, originar que una organización se diferencia de las demás; otra es que permite a los trabajadores tener ese sentido de identificarse con su centro de trabajo, además, ayuda a que se genere un compromiso mayor y no solo por intereses individuales; así como también, se encarga de fomentar una mejor estabilidad en las relaciones laborales. Por ende, la cultura será aquella encargada de ayudar a contar con la presencia de una organización unida luego de otorgar estándares adecuados e idóneos a toda la fuerza laboral. Sumándose a todo ello, la cultura organizacional tiene como función el servir como mecanismo que genera sentido y comprobación para moldear y tener consigo todas las posiciones y conductas de los colaboradores. Hoy en día, resulta ser más importante que los trabajadores tengan esa influencia de la cultura organizacional en su puesto de trabajo. Con la ampliación que otorgan las organizaciones en su extensión de control, se dan aplanamientos de sus estructuras, introducciones de equipos. Reducciones de formalizaciones, y empoderamiento de sus trabajadores. A ello se le da un significado compartido, proporcionado por la cultura confortable que garantizará una sola dirección encaminado por todos los integrantes de la organización (Robbins & Judge, 2009).

2.2.1.4 Tipología

Chiavenato (2009) explica cuatro perfiles organizacionales y sus respectivas características, las cuales fueron definidos por Likert; considerando las variables del proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales, y el sistema de recompensas y sanciones.

a) **Cultura con un perfil autoritario coercitivo**

Sistema administrativo con estilo autocrático, sólido, represivo e inmotivado, controlando rígidamente a toda la organización y sus alrededores. A este sistema duro y cerrado se le puede ubicar en aquellas organizaciones industriales con procesos productivos de gran intensidad, cuya tecnología es embrionario. Se caracteriza:

Proceso de decisión. Centralizado en la alta gerencia. Todo acontecimiento previsto o no, serán comunicados a los altos directivos para la toma de decisión.

Sistema de comunicaciones. Esta establecido darse ordenes desde los altos mandos a los más subordinados. De tal manera que, la comunicación es precaria y vertical.

Relaciones interpersonales. El alto mando considera que las relaciones entre trabajadores son perjudiciales para la continuidad de las actividades laborales, presentando así, desconfianza y puestos diseñados para aislar a su cuerpo laboral.

Sistema de recompensas y sanciones. Presenta constantemente sanciones y estrictas medidas de disciplina, generando temor y sentimiento de obligación entre sus colaboradores.

b) Cultura con un perfil autoritario benevolente

A diferencia del perfil autoritario coercitivo, este es un sistema menos rígido y más condescendiente. Entre estas empresas, se tiene a las del rubro industrial, con tecnología menos desfasada, y un personal más capacitado. Se caracteriza:

Proceso de decisión. Las decisiones de importancia y las trascendentales para la empresa son tomadas únicamente por el alto mando. Raras veces se delega asuntos rutinarios o de poca importancia, mientras se mantiene la autorización necesaria.

Sistema de comunicaciones. Prevalecen las comunicaciones de la alta gerencia, y pocas veces éstas pueden darse desde la base.

Relaciones interpersonales. Aquí las personas de la base tienen permitido algo de interacción entre ellas.

Sistema de recompensas y sanciones. Se tiene presencia de sanciones y medidas de disciplina, con algunas recompensas materiales y remunerativo.

c) Cultura con un perfil consultivo

Tiene más influencia del perfil participativo que las dos anteriores (autoritario coercitivo y benevolente). Frecuentemente estas empresas ofrecen algún servicio, entre ellas entidades financieras, y en algunas áreas administrativas de organizaciones del rubro industrial más actualizado. Se caracteriza:

Proceso de decisión. Estas organizaciones toman en cuenta las opiniones de sus trabajadores para la definición de políticas y

normas. Mantienen la aprobación de aquellas decisiones específicas que han sido delegadas.

Sistema de comunicaciones. Comunicación vertical (de arriba a abajo, y de abajo hacia arriba) y horizontal.

Relaciones interpersonales. Se presenta cierta confianza entre las personas, considerándose ciertas condiciones que favorecen de manera positiva a la organización.

Sistema de recompensas y sanciones. Impone pocas sanciones y más recompensas tanto materiales como simbólicas.

d) Cultura con un perfil participativo

Es el sistema más idóneo, con democracia y administración abierta. Normalmente estas organizaciones, son agencias de publicidad, o aquellas que cuentan con una tecnología actualizada, y un personal conocedor y capacitado. Se caracteriza:

Proceso de decisión. Se toman decisiones democráticas, con involucramiento de toda la base. Pocas son las veces que la directiva toma alguna decisión, como en ocasiones emergentes.

Sistema de comunicaciones. Los datos se trasladan por toda la organización, mostrando flexibilidad y eficiencia.

Relaciones interpersonales. Se da los trabajos en equipos, con la finalidad de agrandar confianza y relaciones entre todos.

Sistema de recompensas y sanciones. Casi nunca se dan sanciones, más se dan recompensas simbólicas y sociales, así como aquellas de tipo remunerativo y materiales.

2.2.1.5 Dimensiones

De acuerdo a las investigaciones de O'Reilly, Chatman, & Caldwell (2017), sugieren conceptos propios de la cultura organizacional, entre ellos tenemos a la innovación, la atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a los equipos, y recompensas; las cuáles serán las dimensiones de estudio para la variable cultura organizacional dentro de la presente investigación.

A. Innovación

La innovación siempre ha formado parte esencial de la sociedad humana. Su importancia surge junto a la nueva sociedad del conocimiento, aplicando nuevas ideas con dirección a un resultado exitoso nacional e internacional. Tanto las ideas, metodologías, y nuevas estructuras, son el eje principal para la realización del crecimiento económico y administrativo de las organizaciones. Las grandes empresas internacionales cada vez más se ven obligados a avanzar en el ritmo de innovación. En la actualidad, no es raro observar que las compañías produzcan y ofrezcan bienes y servicios de gran calidad por todo el mundo. De ahí parte el surgimiento de nuevos mercados, las extensiones de los actuales, y los cierres de otros. La globalización ocasiona que el progreso tecnológico sea cada vez más exigente para los diferentes mercados existentes. La innovación no es un tema reciente, todo lo contrario, desde tiempos remotos ha sido fundamental para el desarrollo y competitividad de las organizaciones, regiones, países, y el mundo como tal (Shepherd, Ahmed, Ramos, & Ramos, 2012).

B. Atención al detalle

Robbins & Judge (2009) definen a esta dimensión característico de la cultura organizacional como: “Grado en que se espera que los empleados muestren precisión, análisis y atención por los detalles” (p.551).

La atención al detalle se identifica por presentar minuciosidad, escurpulosidad, y meticulosidad con algún asunto o individuo en materia. De manera que, ésta consiste en el procesamiento pleno de la información con efectividad y consistencia, es decir, contar una plena atención por los detalles en lo que se está trabajando. Entre algunas de las actividades que involucran la atención al detalle, son: la manera de revisar el trabajo con la búsqueda de errores, revisión de las actividades de los demás, visualizar la forma en no cometer errores, dinámica de realización para reducir los trabajos de gran magnitud, tener en cuenta los proyectos que requieren de gran minuciosidad, entre otros (Montiel, 2020).

C. Orientación a los resultados

Las organizaciones de hoy en día, se caracterizan por su esencia de competitividad y constante evolución en sus decisiones y estrategias empresariales, por ello, están en la búsqueda de reclutar profesionales con conocimiento y habilidades necesarias para su desenvolvimiento laboral efectivo, con relación a los objetivos organizacionales de la entidad o institución. La orientación a los resultados, es aquella competencia que permite alcanzar metas, superar expectativas y sobresalir entre otras organizaciones. Esta

competencia, tiene en cuenta la intensidad del personal y de los recursos, la autodirección, y la persistencia de los líderes al mando. No obstante, la orientación a los resultados, no es aplicado únicamente en el mundo empresarial, sino que también, aplica en el mundo personal de cada ser humano, y con ello superar los estándares preestablecidos (Zelayaran, 2018).

D. Orientación a los equipos

Robbins & Judge (2009) definen a esta dimensión característico de la cultura organizacional como: “Grado en que las actividades del trabajo están organizadas por equipos en lugar de individuos” (p.552).

Realizar trabajos en equipos requiere de tiempo, y normalmente los recursos serán más, a diferencia cuando las actividades son de forma individual. Si los equipos y sus actividades logran tener beneficios superiores a los costos, entonces este será un caso exitoso, de lo contrario y como puede ocurrir, solo será un proyecto sin beneficio alguno. Muchos gerentes, piensan que los trabajos en equipos son alternativas de solución sin errores, y de ello radica su repentina y obligatoria ejecución, logrando tener pérdidas y disconformidad de los recursos humanos involucrados. Por ello, es necesario no precipitarse en su implementación, y realizarlo siempre y cuando el trabajo lo requiera. Es recomendado que se realicen pruebas para ver si el equipo se ajusta a la situación, entre ellas: saber si la actividad tendría un mejor resultado al elaborarlo en equipo, a que realizarlo en forma individual; si la actividad es

compatible con los objetivos y metas de todos los involucrados y ésta a su vez genera un propósito común; y evaluar si los integrantes del equipo son interdependientes (Robbins & Judge, 2009).

E. Recompensas

Las recompensas como sistema determinan que se originen comportamientos creativos en toda empresa. De tal forma que, se considera como un apoyo organizacional. Las organizaciones tienen que ofrecer y otorgar tanto incentivos como reconocimientos al trabajo creativo de su fuerza laboral. Este sistema tiene que estar preestablecido de tal forma que se fomente la innovación en los trabajadores, resultando no solo importante para la empresa, sino que también sea visto como fundamental para todos ellos. Siguiendo la teoría de las expectativas de Vroom, si se quiere que el trabajador se sienta motivado, se deberá de contar con relaciones entre esfuerzo y desempeño, desempeño y recompensa, recompensa y percepción; de manera que, el trabajador tendrá la noción que, a mayor esfuerzo, más cerca estará a la meta trazada, involucrando consigo una nueva innovación, para luego obtener una clara recompensa por ello, y siendo este valorado por el individuo. Es por ello que, si la empresa fomenta la innovación por medio de un sistema de recompensas, se contará con un personal altamente motivado (Shepherd, Ahmed, Ramos, & Ramos, 2012).

2.2.2 Calidad del Proceso de Enseñanza Aprendizaje

Según Cam (2005) en la actualidad:

Los constantes cambios globalizados, han causado que la educación tome un nuevo rumbo dentro de la adecuación y modificación del Currículo, teniendo como eje central el aprendizaje eficiente de los estudiantes por medio del buen desempeño de los docentes; así como también, tener en cuenta los niveles de calidad de los servicios pedagógicos en las exigencias sociales, filosóficas, políticas y económicas. Por ello, en correlación con los nuevos cambios, se requiere el desarrollo de competencias y valores que permitan demostrar un contexto influenciado por la diversidad cultural y lingüística. Aquello, ya no debe ser considerado como un aspecto desconocido o lejano, sino, debe ser parte de nuestra cotidianidad. La unión de nuestra diversidad cultural y creativa, planteara nuevas situaciones de mejora y desarrollo en el mundo educativo. Todo ello, impulsará que el docente tenga un nuevo enfoque desafiante en su desempeño, cambiando para mejor su metodología de enseñanza. Con nuevas capacitaciones y perfeccionamientos, el docente podrá brindar una mejor enseñanza, cumpliendo con estándares de calidad, cumpliendo nuevos retos, nuevos paradigmas del proceso de aprendizaje de sus estudiantes, y las modificaciones en su institución.

El proceso pedagógico se caracteriza por su complejidad y multilateralidad en la formación de las personas dentro de cada institución educativa. Este proceso es desarrollado dentro de un sistema educativo, contando con una

estructura o no, en el que intervienen docentes y estudiantes, la institución educativa, los objetivos educativos, los temas, familiares, organizaciones, y todos los agentes que conforman la sociedad (EDUCAP y EPLA, 2008).

2.2.2.1 Definición

La conceptualización de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje implica ciertos términos puntuales para el entendimiento de la misma. Por ello, Cam (2005) afirma:

Que es de gran relevancia que los docentes profesionales se desarrollen efectivamente, poniendo en práctica diferentes y adecuados recursos dentro de situaciones pertinentes. El buen desarrollo de enseñanza en las instituciones educativas, logrará que los estudiantes aprendan con mayor autonomía y responsabilidad en su proceso de enseñanza y aprendizaje. En conjunto de las estrategias y su puesta en marcha, favorecerá que todo docente obtenga mayores beneficios profesionales y sociales, al igual que la transformación educativa. El desempeño del docente debe basarse en una línea de conducción, con presencia de una preparación científica, pedagógica y didáctica, de tal forma que se realice en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto, al aprendizaje y la enseñanza como dos términos entrelazados, Romero (2019) afirma lo siguiente:

Enseñanza es la actividad que dirige el aprendizaje, entonces necesitamos tener primero una noción clara y exacta de lo que realmente es “Aprender” y “Enseñar”, existe una relación

directa y necesaria, no sólo teórica, sino práctica, entre los dos conceptos básicos de la didáctica. El aprender es dirigir el aprendizaje de los alumnos, el maestro no deja de ser un simple expositor, convirtiéndose en guía que oriente y estimule el proceso de aprendizaje de sus alumnos. La enseñanza es, sobre todo, una actividad de intercambio y de relaciones fecundas entre el profesor y sus alumnos, busca de los resultados definidos, de carácter psicológico, cultural y moral que los alumnos han de lograr. (p.27)

El proceso de enseñanza aprendizaje, es el pilar funcional de la pedagogía y su proceso, debido a las realizaciones de los aspectos básicos del proceso de formación y en ella se logran los resultados de las relaciones pedagógicas. Este proceso guía la apropiación de conocimiento, capacidades, hábitos, reglas de interacción, de comportamientos y valores, aquellos heredados por nuestros antepasados. Dentro de este proceso suceden la instrucción y la enseñanza, siendo de manera directa y relacionada. La primera hace referencia a la forma directa de la parte racional del proceso, incluyendo los conocimientos conceptuales y procedimentales: mientras la segunda, se relaciona con los contenidos actitudinales que poseen de acuerdo a los valores. Ambos procesos proporcionan la unidad dialéctica del aprendizaje (EDUCAP y EPLA, 2008).

2.2.2.2 Teorías

Entre las teorías existentes de la enseñanza aprendizaje, se encuentran las establecidas por Ramsden (2003):

a) **Enseñanza como transmisión**

Esta teoría considera como labor de la enseñanza el transmitir contenidos o demostrar métodos, siendo el docente un experto en el curso e imponiendo su autoridad en el proceso. Su rol será de forma autoritario, y los inconvenientes se hallan fuera de su alcance. Aquí, los estudiantes son buenos o malos, siendo su aprendizaje definido primordialmente por sus capacidades y personalidad, adoptando un rol pasivo. Además, en este enfoque, la metodología de enseñanza más usado y desarrollado es la lección o clase magistral.

b) **Enseñanza como organización de la actividad del estudiante**

A diferencia de la anterior teoría, aquí el eje transversal será el estudiante, teniendo un rol activo. El docente se desempeña dentro de la supervisión del proceso de aprendizaje, encargándose de sus aprendices, y empleando un conjunto de procedimientos necesarios para afrontar el curso. Se tiene mayor trascendencia la interacción entre el maestro y estudiante. La necesidad de contar con tácticas y procedimientos de educación en el aprendizaje es relevante. Se usarán evaluaciones con premios y castigos, para contar con una motivación y aprendizaje activo de los estudiantes; así como, técnicas de mejora en las discusiones de clases, y otros

procedimientos que involucran el conocimiento y la experiencia del estudiante. En el caso de presentarse una ausencia de aprendizaje, se opta por conocer el problema desde el interior y exterior del estudiante. Por ello, esta teoría se caracteriza por valorar el rendimiento estudiantil de manera cuantitativa y cualitativa.

c) Enseñanza como facilitación del aprendizaje

Esta teoría resulta ser la más compleja de las tres. Aquí se considera la educación como un procedimiento cooperativo entre el docente y el estudiante. El educador se caracteriza por presentar el objetivo de contribuir a cambiar la comprensión de sus estudiantes. Siendo así, el educador y el educando parte de una sola esencia, dentro del sistema de aprendizaje.

2.2.2.3 Enfoques

Dentro del Currículo Nacional se considera siete enfoques transversales que orientan constantemente el rol pedagógico dentro de las aulas, demostrando rasgos a los diferentes procesos educativos.

a. Enfoque de Derecho

Los estudiantes deben ser reconocidos como personas capaces de defender y exigir sus derechos de manera legal, y no ser objetos de cuidado. Con ello, identificando que son ciudadanos con deberes y obligaciones, siendo partícipes de una vida social y democrática. Aquí se comparte la democracia de todo el país, otorgando y respetando las decisiones libres de cada uno, los derechos conjuntos de la sociedad, y el involucramiento en

asuntos sociales; de igual modo, se incentiva la convivencia y claridad dentro de los centros de educación, aumentando los momentos de igualdad y resolviendo los conflictos y problemas pacíficamente (MINEDU, 2017).

b. Enfoque Inclusivo o de atención a la diversidad

En la actualidad, ya no es algo nuevo la búsqueda de otorgar una oportunidad educativa de la misma calidad a toda la población como tal, sin importar la cultura, costumbre, étnica, religión, género, condición de discapacidad, entre otros. Sin embargo, nuestro país presenta aún algo de retraso en estos aspectos de igualdad social, es por ello que aquellos estudiantes que presentan alguna desventaja en su educación, deben de contar con todo el apoyo del Estado y sus programas de oportunidades. De tal forma, que en este enfoque se tiene la finalidad de terminar con la exclusión, discriminación y la desigualdad de oportunidades (MINEDU, 2017).

c. Enfoque Intercultural

Siendo nuestro país, característico por la variedad sociocultural y lingüística, la interculturalidad comprende el proceso activo y persistente de relación y cambio entre personas de distintas civilizaciones, encaminado a una convivencia apoyado en el consenso y la complementariedad, así como en el respeto a nuestra identidad y a las discrepancias. Este enfoque surge de la comprensión de las distintas civilizaciones que en muchas partes del mundo permanecen recluidas y en su interrelación forman

parte de un cambio natural en el desarrollo por una sola unidad a nivel global (MINEDU, 2017).

d. Enfoque Igualdad de género

Siguiendo el enfoque inclusivo, la igualdad de género comparte la misma finalidad de poder aprender y desarrollarse con la misma oportunidad. Tanto varones como mujeres, presentan aspiraciones y necesidades que deben ser valorados de la misma forma. Del mismo modo, todas las personas presentan derechos y obligaciones, condiciones y posibilidades, que resultan ser similares y tratados como tal, así como la forma de ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, aportando al desarrollo social (MINEDU, 2017).

e. Enfoque Ambiental

La educación de hoy, está enfocado en contar con personas con conciencia crítica y colectiva sobre el medio ambiente y sus problemas, al igual que el cambio climático de manera globalizada. Esto comprende ejercer actividades que proyecten la conservación de la biodiversidad, del suelo, el aire, el uso ahorrativo de la energía y el agua, los grandes beneficios que nos ofrece la naturaleza y los ecosistemas terrestre y marinos, dirección adecuado de los residuos sólidos, cuidado de la salud y bienestar, adaptabilidad en el cambio climático, prevención de sucesos repentinos o desastres naturales, entre otros aspectos (MINEDU, 2017).

f. Enfoque Orientación al bien común

La constitución del bien común comprende aquellos bienes que las personas comparten de manera intrínseca y similar, como es el caso de los valores, las virtudes cívicas y el sentido de justicia. Desde este enfoque, la sociedad es solidaria, con colaboraciones recíprocas, y encaminados a tener paz dentro de los individuos. Siendo este enfoque estimador a la enseñanza y el entendimiento como bienes habituales de todo el mundo. Esto quiere decir que, presentar un entendimiento, control, validación e implementación son usuales a todas las personas del mundo (MINEDU, 2017).

g. Enfoque Búsqueda de la excelencia

La excelencia parte de usar las facultades a su más alto nivel, y obtener tácticas para el triunfo de los objetivos personales en un grado individual y colectivo. La excelencia, además, consiste en desarrollar la capacidad para un cambio y adaptabilidad, que asegura el triunfo individual y colectivo, es decir, la aceptación del cambio orientado a la optimización del individuo. De esta manera, cada persona forma su realidad y actúa de manera más eficiente, contribuyendo así con la sociedad (MINEDU, 2017).

2.2.2.4 Fases

Cazau (2014), asegura que las prácticas de la enseñanza cumple un procedimiento de tres fases específicas, las cuales corresponden a otras muchas actividades que desarrolla el docente. Estas son:

a. Planificación del aprendizaje y enseñanza

La planificación consiste en el desarrollo de un plan sobre algo que se hará. En el caso de un docente, aquel plan comprenderá sobre qué enseñar y de cómo enseñar. Este proceso requiere de nuestra destreza mental, es decir, puede llevarse a cabo dentro de lugares cerrados o públicos, mientras se realiza alguna actividad o cuando se está a punto de dormir. En pocas palabras, es un proceso mental porque requiere el pensamiento de cómo se realizará la clase y que metodología implicará su realización. Normalmente, en este proceso se suele emplear el diálogo interno en el docente, planificando que palabras y contenido empleará en sus clases. Por ello, es importante incluir dentro de la planificación, el contenido a enseñar, y la forma de enseñar. Este último, a su vez incluye dos tipologías de actividades: aquellas que el docente realizará, y aquellas que realizarán los estudiantes. Mientras que las actividades realizadas por el docente sirven para una mejor enseñanza de los contenidos, las que realizan los estudiantes sirven para un mejor aprendizaje. Las actividades del docente son conocidas como estrategias metodológicas (Cazau, 1999).

b. Ejecución del aprendizaje y enseñanza

Esta fase consiste en llevar a la realización todo lo que se ha planificado, aun cuando no se desarrolle en su totalidad. La ejecución, se diferencia entre las otras dos fases del

aprendizaje y enseñanza, por su realización únicamente en un mismo espacio físico, es decir, el aula de clase, quedando expuesto tangiblemente ante el estudiante. Normalmente, el estudiante no se da cuenta que su docente, aparte de realizar su actividad de enseñar, también realiza la planificación y evaluación de dicho proceso. De ello surge el pensamiento que, el estudiante y varias de las instituciones educativas, consideren que todo el trabajo del docente se realiza solamente en el aula de clase (Cazau, 2014).

c. Evaluación del aprendizaje y enseñanza

En esta fase, se lleva a cabo una evaluación de la enseñanza compartida. Es decir, si se cumplieron los objetivos iniciales, si se logró enseñar en el tiempo y lugar previsto, si se utilizaron adecuadamente los materiales didácticos, si se contó con la participación de todos los estudiantes, si la enseñanza compartida es compatible con el perfil del estudiante, si se sumaron objetivos, contenidos o estrategias no previstas durante la planificación, entre otros aspectos propios del proceso de aprendizaje y enseñanza. Cada evaluación originará un resultado, y esta realimentará la planificación, es decir, el docente juzgará si se cumplieron las expectativas de enseñanza y con ello determinará una nueva realización en su planificación (Cazau, 2014).

2.2.2.5 Dimensiones

De acuerdo al MINEDU (2017) el desarrollo de competencias propone como reto pedagógico la forma de enseñar con la finalidad que los estudiantes demuestren competitividad en su desarrollo. De manera que, se propone orientaciones para la aplicación de un nuevo enfoque de enseñanza dentro de las corrientes socio constructivistas del aprendizaje. De aquellas orientaciones, parten las dimensiones en estudio de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

A. Interés y disposición

Refiere al involucramiento o elección de situaciones que responden al interés de los estudiantes y que ofrezcan maneras de aprender de ellas. Una vez que esto pasa, los estudiantes tienen la posibilidad de relacionar sus saberes previos y la situación más reciente. Por esto se plantea que una vez que alguna situación resulta de importancia al estudiante, este podrá construir algún reto para él. Estas situaciones cumplen el papel de desafiar las competencias estudiantiles y consigo se dé un progreso en el grado de desarrollo superior al que tenían. Los estudiantes requieren hacer frente en varias ocasiones estas situaciones de retos para que el desarrollo ocurra, permitiéndoles que exijan elegir, movilizar y combinar estratégicamente las habilidades o recursos de las competencias que más tomen en cuenta para lograr resolverlas. Las situaciones deben ser vivencias reales o simuladas empero factibles, elegidas de prácticas sociales, en otras palabras, situaciones de su vida cotidiana. Aun cuando estos acontecimientos no van a ser de

manera exacta las mismas que los estudiantes afrontarán en el futuro, si los obtendrán de esquemas de actuaciones, selecciones, y puesta en práctica de competencias en entornos y condiciones que tienen la posibilidad de ser generalizables. Por otro lado, resulta ser más fácil que los estudiantes se sientan involucrados con las posiciones de gran significancia al contar con la claridad de saber qué se pretende de ellas y al tener el conocimiento que con ello se cubrirá la necesidad o el propósito de su interés, como de ampliar información, preparar algo, entre otros. De tal forma que, la autonomía y motivación de los estudiantes mejore en su proceso de aprendizaje durante su participación desde la planificación de lo que se hará en la situación significativa. Los estudiantes tendrán una mayor responsabilidad de ello si conocen los criterios por medio de los cuales se lograrán evaluar sus respuestas y más todavía si les es viables mejorarlas en el procedimiento. Se debe considerar que una situación se estima significativa no una vez que el maestro la estima fundamental en sí mismo, sino una vez que los estudiantes logren percibir que tiene sentido para ellos (MINEDU, 2017).

B. Enseñanza situada

Esta perspectiva contiene el desarrollo de las competencias, siendo el aprender y el hacer, dos procesos indisolubles, en otras palabras, los ejes transversales del aprendizaje son la actividad y el contexto. Cuando el estudiante construye sus conocimientos en contextos reales o simulados, lograrán mantener sus capacidades reflexivas y

críticas, aprendiendo de su vivencia pasada, con la identificación de problemas, investigando sobre ello, proponiendo supuestas respuestas viables de solución, rectificando en cada acción, entre otras. Además, el partir de los saberes previos, permitirá que se recupere y active por medio de preguntas o tareas, aquellos conocimientos, conceptualizaciones, representaciones, vivencias, creencias, emociones, y habilidades obtenidos previamente por los estudiantes, cada vez que se proponga aprender al enfrentarse ante una situación de gran significancia. Del mismo modo que, estos saberes previos permiten que los estudiantes estén relacionados con nuevos conocimientos, también permitirán ser la base del aprendizaje, con esto, los docentes tendrán la idea de cuáles son los saberes previos de sus estudiantes y con ello, facilitarles conocimientos nuevos. El aprendizaje será más relevante cuantas más colaboraciones con sentido ético sea capaz de entablar el estudiante entre sus conocimientos previos y lo más nuevo o reciente aprendizaje (MINEDU, 2017).

C. Nuevo conocimiento

Es necesario que el estudiante no solo maneje sus capacidades cognitivas y de relación esencial, sino que también, se involucre con la información, principios, normas y reglas, conceptualizaciones, teorías, entre otros, que permitan ayudar a comprender y encarar los desafíos planteados en un definido campo de acción, como en las comunicaciones, las convivencias, el medio ambiente y su cuidado, la tecnología, etc. El estudiante debe lograr

tener el dominio de sus conocimientos, saber transferirlos y aplicarlos adecuadamente en cada situación que se enfrente. Para que se logre aprender críticamente los diferentes conocimientos, se debe indagar, producir y analizar informaciones, de manera directa a cada reto, y relacionándose con el desarrollo de múltiples competencias. Muchas veces, el cometer o presentar errores lo relacionamos como una señal que el proceso de aprendizaje está marchando mal y que el estudiante no está desarrollándose eficientemente. Sin embargo, didácticamente, el error es parte del desarrollo constructivo del estudiante, siendo una oportunidad de aprendizaje, llevando a la reflexión y examinación de los diferentes productos o actividades, inclusive aplicándose al docente. Los errores son señal que se necesita una comunicación, análisis, revisión sigilosa de los factores y decisiones que llevaron a ello. Siendo aquello, motivo que se considere dentro de la metodología de enseñanza, la interacción constante entre profesor y estudiante (MINEDU, 2017).

D. Nivel de aprendizaje

Cuando el docente realiza alguna mediación durante el proceso de aprendizaje, éste estará acompañando al estudiante hacia una zona de desarrollo próximo o nivel superior de posibilidades con gran rapidez, con relación a su zona real de aprendizaje o nivel actual, hasta el punto que los estudiantes puedan desenvolverse eficientemente y autónomamente. Sin embargo, para que el proceso de aprendizaje del estudiante se torne en resultados

favorables, se necesita una conducción minuciosa y observación detallada del maestro, permitiendo que los estudiantes puedan realizar sus actividades estudiantiles con diferentes niveles de dificultad. Sumándole a ello, se debe generar un conflicto cognitivo en el estudiante. Para lo cual se necesita proponer un desafío cognitivo que resulte relevante para el estudiante, cuya solución posibilite colocar en marcha sus distintas habilidades. Una iniciativa, información o actitud que se opone y altera sus creencias, pueden ser un desafío cognitivo para el estudiante; generando entonces, una desarmonía en sus ideas, creencias y emociones (MINEDU, 2017).

E. Trabajo cooperativo

El promover los trabajos cooperativos, quiere decir que se contribuya a los estudiantes a no solo tener que relacionarse en trabajos grupales, sino que, pasen a ser trabajos en equipos, caracterizándose por la cooperación, la complementariedad, y la autorregulación. Esta modalidad es una forma de aprendizaje fundamental para el desarrollo de competencias. A partir de este enfoque, se distingue la búsqueda de tener situación de retos en los estudiantes, complementando así, sus diversos conocimientos, capacidades, destrezas, entre otros. De esta forma, el trabajo en equipo será cooperativo y colaborativo, posibilitando hacer ciertas labores por medio de la relación social, con aprendizaje mutuo, al margen de aquellas actividades que se requieran realizar de manera personal. Asimismo, los estudiantes necesitan contar con un

desarrollo del pensamiento complejo, de tal forma que visualicen su exterior de manera integrada y no fragmentada, como sistemas interrelacionados, sin desconexiones. Con el nuevo enfoque por competencias, se realiza la búsqueda del aprendizaje a partir de situaciones prácticas y entornos experimentales de analizar situaciones desafiantes con las diferentes características estudiantiles, de manera que no solo puedan explicarlos sino fundamentalmente aplicarlos en la solución de situaciones de su vida cotidiana. La educación debe orientarse de manera más humana, concientizando la identidad compleja y común, sin el descuido del conocimiento. (MINEDU, 2017).

2.3 Bases filosóficas

Bredo (2002) afirma que “la filosofía de la educación parece estar experimentando una marginalización creciente hoy. El dilema central que enfrenta este campo es encontrar la forma de ser tanto académicamente buena como importante para los practicantes” (p.263).

Mientras que Cornejo & Redondo (2007) aseveran que, “hoy por hoy la filosofía de la educación goza de reconocimiento mundial, lo que no excluye que exista un fuerte debate en torno a esta disciplina teórica” (p. 7).

En el contexto de este debate consideramos que es necesario e indispensable no abandonar la reflexión filosófica sobre la educación, ya que esta perspectiva teórica de analizar dicha forma de actividad social de los hombres puede y debe contribuir al perfeccionamiento tanto de su armazón teórica como de su accionar práctico; más para ello se precisa superar aquellas formas tradicionales y declarativas de asumir a la filosofía de la educación y concebir dicho estudio como un instrumento efectivo de la comprensión y transformación de la actividad educacional desde el enfoque filosófico, a lo cual hemos llamado los fundamentos filosóficos de la educación, entendidos como el análisis filosófico de la educación, y en particular del proceso de enseñanza-aprendizaje que allí tiene lugar, que ofrece un conjunto de instrumentos teórico-prácticos que permiten desenvolver la actividad educacional de un modo más consiente, óptimo, eficiente, eficaz y pertinente. Esta comprensión de los fundamentos filosóficos de la educación posee varios presupuestos teórico-metodológicos de partida. El primero de los mismos se refiere a cómo entender a la filosofía misma. Como se conoce, diversas son las maneras de entender la especificidad de este tipo de saber. Para unos, el mismo es concebido como teoría sobre el ser en general, o sobre el conocimiento y su proceso, o sobre el pensamiento

y sus formas, o sobre la sociedad y el hombre, o sobre la conducta moral del individuo, o sobre la belleza y sus modos de existencia, etc. En nuestro criterio, la naturaleza del conocimiento filosófico puede ser adecuadamente entendida a partir de comprender a la misma como una teoría universal de la actividad humana, esto es, como una disciplina científica que estudia las regularidades esenciales universales de la activa interrelación tanto material e ideal como objetiva y subjetiva del hombre con el mundo natural y social. A tono con ello, la filosofía así entendida conlleva el reconocimiento de que su región de análisis es la reflexión acerca de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento humano desde la perspectiva de la activa relación del hombre con la realidad; que su objeto de estudio se encuentra conformado por el análisis de la universalidad de la interrelación humana con el mundo en su doble determinación material e ideal a la vez objetiva y subjetiva; que al asumir el enfoque teórico de la actividad humana se integra coherentemente lo sustancial y lo funcional en el análisis; que su método es la dialéctica materialista entendida como instrumento de y para la actividad del hombre; que posee como dimensiones fundamentales a lo ontológico, lo gnoseológico, lo lógico, lo axiológico, lo antropológico y lo praxiológico; que su estructura se encuentra compuesta por una problemática propia, un núcleo teórico específico y una diversidad de disciplinas filosóficas que refractan la multivariedad de lados y planos en que tiene lugar la activa relación del hombre con la realidad y consigo mismo; que sus funciones se reconfiguran en tanto las mismas contribuyen a concientizar, racionalizar, optimizar y perfeccionar la actividad social de los hombres; y que persigue como finalidad general propiciar la superación de la enajenación mediante la fundamentación y promoción de la transformación revolucionaria de la realidad a través de un tipo de sociedad con esencia y existencia del hombre (Melo, Ramos, & Hernández, 2017).

2.4 Definición de términos básicos

Actitud

Predisposición a contestar positivamente o negativa a ciertos individuos, objetos o situaciones. Comprende la base emocional de las interrelaciones interpersonales y de la identificación del sujeto con los demás (Chiavenato, 2009).

Aprendizaje

Cambio del comportamiento mediante la adquisición de nuevos conocimientos, capacidades o destrezas. Pasa como consecuencia de la vivencia (Chiavenato, 2009).

Autoridad

Refiere al derecho a ofrecer directivas y aguardar obediencia. Es el poder institucionalizado y oficializado que depende de la legitimidad (Chiavenato, 2009).

Base de conocimiento

Composición estructura que permite la acumulación de datos, como base para el desarrollo de un procedimiento de gestión del entendimiento (Chiavenato, 2009).

Calidad

Hace referencia a la satisfacción de las exigencias del usuario o cliente. De tal forma que el producto o servicio ha tomado una adecuación de acuerdo a su fin o utilización. Este término está altamente vinculado con el usuario o cliente (Chiavenato, 2009).

Capital humano

Grupo incluido de conocimientos, capacidades, y competencias de los individuos de una empresa. El capital humano es pertenencia de los individuos y no de la organización. es la parte renovable del capital intelectual (Chiavenato, 2009).

Clima organizacional

Hace referencia al ambiente en la organización como resultado del estado motivacional de los individuos (Chiavenato, 2009).

Competencias

Grupo de conocimientos y capacidades que los individuos o las empresas usan con efectividad (Chiavenato, 2009).

Competitividad

Capacidad que toda empresa realiza con la finalidad de competir y tener ventajas competitivas en su industria (Chiavenato, 2009).

Conocimiento

Conjunto de datos ordenados y sistematizados. Activo intangible y recurso más relevante de la época de la comunicación. Es eso que se recibe por medio del análisis y la vivencia (Chiavenato, 2009).

Desarrollo organizacional

Ejecución de las ciencias del comportamiento con el objeto de mejorar la función de una organización para afrontar el ámbito externo y solucionar inconvenientes, uso de técnicas y modelos del cambio organizacional (Chiavenato, 2009).

Liderazgo

Predominación interpersonal empleada en una situación por medio de la comunicación humana con la finalidad de lograr un objetivo definido. Es el procedimiento de influencia en la conducta de los individuos y guiarlos hacia ciertos objetivos (Chiavenato, 2009).

Mejora continua

Filosofía que beneficia el trabajo en conjunto y la colaboración de los individuos en la resolución de inconvenientes de la organización, más que nada los involucrados con el proceso. La finalidad es el perfeccionamiento constante y sistemático de la organización y de los individuos relacionados (Chiavenato, 2009).

Motivación

Estado anímico que conlleva al comportamiento de manera que logre conseguir definido algún objetivo o realizar una tarea para saciar necesidades particulares. Tiene relación con las fuerzas internas que conducen a una persona a enseñar un comportamiento definido (Chiavenato, 2009).

Paradigmas

Formas de pensar o esquemas para entender la verdad. Grupo de normas que definen fronteras entre lo conveniente y lo errado, lo verdadero y lo falso, y entre lo autorizado y lo no permitido (Chiavenato, 2009).

Sanciones sociales

Correctivo aplicado por el conjunto para el control del comportamiento de sus integrantes a fin de protegerse de las amenazas de la organización (Chiavenato, 2009).

Sinergia

Incorporación de las piezas de un sistema que genera un resultado más grande que la suma de sus resultados particulares. El impacto sinérgico muestra que el resultado completamente es más grande que la suma de las piezas (Chiavenato, 2009).

Tecnología de la información

Procedimientos, prácticas o sistemas que ayudan de gran manera en el procesamiento y transportación de datos e información (Chiavenato, 2009).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La cultura organizacional del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

La innovación del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

La atención al detalle del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

La orientación a los resultados del equipo directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

La orientación a los equipos del personal directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Las recompensas del equipo directivo influyen significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables y dimensiones

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal
VARIABLE X: Cultura Organizacional	Cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora (Robbins & Judge, 2009).	X.1: Innovación	X.1.1: Productividad X.1.2: Aceptación del riesgo X.1.3: Valor agregado	1-3	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5 (Escala Likert)
		X.2: Atención al detalle	X.2.1: Precisión X.2.2: Análisis X.2.3: Atención	4-6	
		X.3: Orientación a los resultados	X.3.1: Objetivos claros X.3.2: Perseverancia X.3.3: Calidad X.3.4: Indicadores de medición	7-10	
		X.4: Orientación a los equipos	X.4.1: Responsabilidad X.4.2: Habilidades sociales X.4.3: Sinergias	11-13	
		X.5: Recompensas	X.5.1: Reconocimientos X.5.2: Beneficios	14-15	
VARIABLE Y: Calidad del Proceso de Enseñanza Aprendizaje	MINEDU (2017) indica: “Educar es acompañar a una persona en el proceso de generar estructuras propias internas, cognitivas y socioemocionales, para que	Y.1: Interés y disposición	Y.1.1: Situaciones significativas Y.1.2: Autonomía Y.1.3: Motivación	16-18	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
		Y.2: Enseñanza situada	Y.2.1: Actividad Y.2.2: Contexto Y.2.3: Saberes previos	19-21	

logre el máximo de sus potencialidades” (p.19).

Y.3: Nuevo conocimiento

Y.3.1: Habilidades cognitivas

Y.3.2: Interacción

Y.3.3: Error constructivo

22-24

(Escala Likert)

Y.4: Nivel de aprendizaje

Y.4.1: Conflicto cognitivo

Y.4.2: Zona de aprendizaje

25-26

Y.5: Trabajo cooperativo

Y.5.1: Cooperación

Y.5.2: Complementariedad

Y.5.3: Autorregulación

27-29

Nota. Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación

Sánchez y Reyes (2009) manifiestan que “el diseño de investigación es definido como una estructura esquematizada que el investigador utiliza para relacionar y controlar las variables de estudio” (p. 81). De tal forma que, la presente investigación es de enfoque cuantitativo, por ser secuencial y probatorio.

3.1.2 Tipo de investigación

Este trabajo de investigación reúne las condiciones metodológicas de una investigación tipo básica. Según Sánchez y Reyes (2009): “esta clase de estudios permite la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación recogiendo información de la realidad observada” (p. 36).

3.1.3 Diseño de investigación

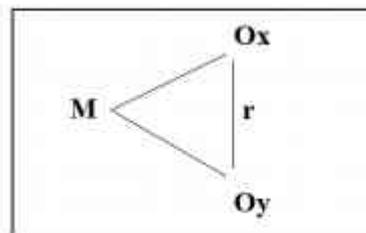
Hernández, Fernández, y Baptista (2014) sostienen que “el diseño no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir observa fenómenos tal como dan en su contexto natural” (p. 152). Además, sostienen que “las investigaciones transversales recolectan datos en un solo momento” (p. 154). Por lo cual, se utilizó el diseño no experimental de corte transversal, puesto que se estudió las variables cultura organizacional y

desempeño docente, lo cual permitió analizarla tal como se encontró en ese momento. Asimismo, se desarrolló el diseño descriptivo correlacional, pues esta investigación buscó relacionar el grado existente entre dos o más variables, en la misma muestra de sujetos. Al respecto, Sanchez y Reyes (2009) sustentan que “este tipo de diseño se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados” (p. 65).

3.1.4 Nivel de investigación

Para Salkind (1999) “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p. 249). Respecto de la investigación correlacional, uno de los puntos importantes es examinar las relaciones entre los resultados de las variables, sin considerar que una sea la causa de la otra.

Para este tipo de diseño se realiza el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

Ox = Cultura Organizacional

Oy = Desempeño docente

r = Relación Variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Tabla 2

Cantidad de docentes en la I.E. San Martín de Porras, Huacho, 2018

Institución Educativa San Martín de Porras			
Nivel	Docentes Mujeres	Docentes Varones	Total
Inicial	7	0	7
Primaria	14	2	16
Secundaria	10	14	24
Total	31	16	47

Nota. Fuente: Dirección de la I.E. San Martín de Porras

3.2.2 Muestra

Bernal (2010) al respecto de la muestra, nos manifiesta que “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 165).

Además, Tamayo (2003), nos manifiesta “que cuando en un estudio se toma la totalidad de la población, no es necesario realizar un muestreo para la investigación” (p. 176). En esta investigación se consideró a toda la población para el estudio, es decir, 47 docentes de la institución educativa San Martín de Porras de Huacho.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La técnica utilizada para la presente investigación es la denominada encuesta, la cual fue posible desarrollarse por un cuestionario sobre Cultura organizacional y Calidad del Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

3.3.2 Descripción del instrumento

En la presente investigación, se realizó un cuestionario de tipo con escala de valoración de tipo Likert, elaborado por el investigador, y aprobado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Este cuestionario sirvió para la recaudación de información de las variables cultura organizacional y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje. Ambas variables presentan sus respectivas dimensiones, entre ellas: innovación, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a los equipos, y recompensas para la variable cultura organizacional; interés y disposición, enseñanza situada, nuevo conocimiento, nivel de aprendizaje, y trabajo cooperativo para la variable calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

La aplicación del instrumento es de forma individual, contando con la posibilidad de elegir una de las cinco alternativas: Nunca=1; Casi nunca=2; A veces=3; Casi siempre=4; Siempre=5.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Bernal (2010) afirma: “la aplicación de los instrumentos de recolección de la información debe realizarse con mucho rigor metodológico, ya que de la información obtenida de su aplicación se conformarán los resultados del estudio” (p. 235). Para tal fin se utiliza el instrumento ya descrito anteriormente. Luego se pidió el permiso respectivo a la dirección de la Institución Educativa para encuestar a los docentes el cual se explica la metodología del cuestionario y sus preguntas a los docentes de la Institución tratando de que todo quede entendido y que se responda en su totalidad.

3.4.1 Procesamiento de datos

Obtenido los resultados del instrumento Cultura organizacional y Calidad del Proceso de Enseñanza Aprendizaje, se procedió en un primer momento a vaciar y tabular los resultados en el programa Excel realizando por dimensiones para luego hallar los totales respectivos, luego se realizaron la codificación y re categorización de variables y dimensiones en el software SPSS 25 identificando cada variable.

3.4.2 Análisis de datos

Se realizó primero la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, para medir el nivel de significancia, cuyos valores ($p > 0.05$), esto significa que los datos para la variable del total se distribuyen de manera normal o simétrica y siendo $p < 0.05$, significando que los datos para la variable del total se distribuyen de manera anormal o asimétrica.

3.4.3 Validación del instrumento

Para la validez del instrumento se utilizó la técnica de validez de contenido, para ello se aplicó el criterio de tres expertos en el tema de investigación obteniéndose el siguiente resultado:

CRITERIOS	JUECES			Total
	J1	J2	J3	
Claridad	5	5	4	14
Objetividad	4	5	5	14
Actualidad	5	5	5	15
Organización	5	4	5	14
Suficiencia	5	3	4	12
Pertinencia	5	5	5	15
Consistencia	3	5	4	12
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	5	4	3	12
Aplicación	5	5	5	15
TOTAL, DE OPINION	47	46	45	138

Total, Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

$$TM= 10 \times 3 \times 5=150$$

Calculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{138}{10 \times 3 \times 5} = \frac{138}{150} = 0.92 = \mathbf{92.0\%}$$

Conclusión:

Se aplicó a tres expertos en el tema de investigación para validar el instrumento de investigación, obteniéndose como coeficiente 0.92. Según Bisquerra dicho coeficiente es considerado Bueno.

3.4.4 Confiabilidad del Instrumento

Para obtener la fiabilidad del instrumento se utilizó la técnica de Consistencia Interna. Para ello se utilizó Alfa de Cronbach porque el cuestionario es cualitativo y dicotómica.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Para obtener dicho coeficiente se aplicó una encuesta a una muestra piloto. Luego se aplicó el software Spss y el estadístico Alfa de Cronbach, obteniéndose el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,930	29

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es excelente porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.930

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de la variable Cultura organizacional y sus dimensiones

Tabla 3
Cultura organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	27	57%
DEFICIENTE	1	2%
REGULAR	19	40%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

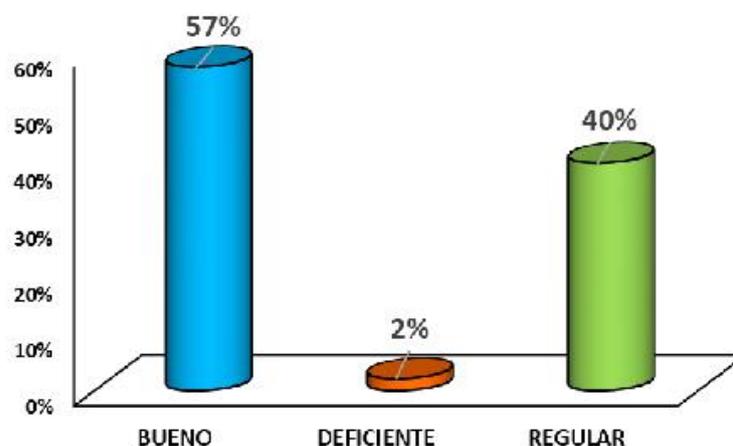


Figura 1. Cultura organizacional

Se aplicó un test a docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, sobre la cultura organizacional de su equipo directivo. El 57% de encuestados señala que la cultura organizacional del equipo directivo de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es bueno, es decir, esta institución cuenta con un equipo directivo innovador, atento a los detalles, con orientación a los resultados y a los equipos, y sistemas de recompensas efectivas. Mientras que, el 40% de docentes señala que la cultura organizacional de su equipo directivo es regular. Finalmente, el 2% de encuestados señala que la cultura organizacional del equipo directivo de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es deficiente.

Tabla 4
Innovación

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	17	36%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	28	60%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

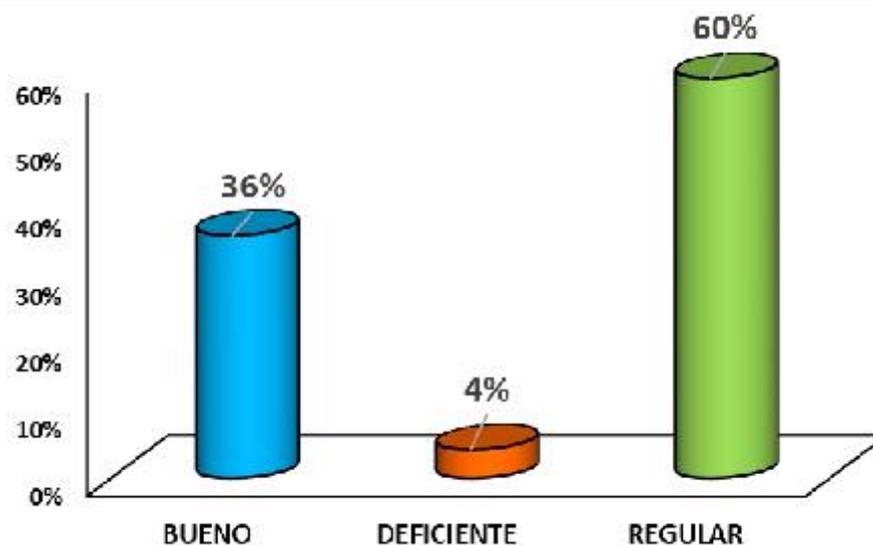


Figura 2. Innovación

En la figura 2 y tabla 4, se muestra que el 60% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, manifiesta que el nivel de innovación de su equipo directivo es regular, es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo poco productivo, raras veces acepta riesgos, y de vez en cuando ofrece valor agregado alguno a su institución. Mientras que, el 36% de encuestados manifiesta que el nivel de innovación de su equipo directivo es bueno. Finalmente, el 4% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho manifiesta que el nivel de innovación de su equipo directivo es deficiente.

Tabla 5
Atención al detalle

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	24	51%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	21	45%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

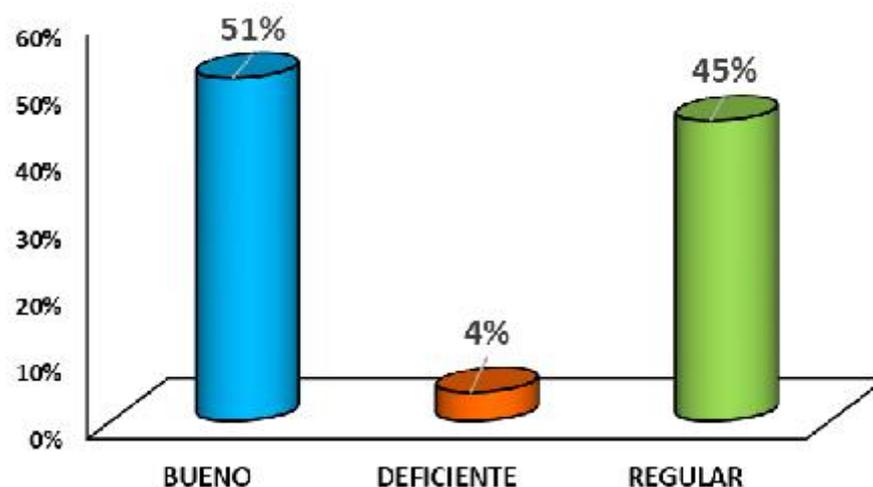


Figura 3. Atención al detalle

Se aplicó un test a docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, sobre la atención al detalle de su equipo directivo. El 51% de encuestados señala que el nivel de atención al detalle del equipo directivo de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es bueno, es decir, esta institución cuenta con un equipo directivo que muestra precisión, análisis y atención por los detalles durante el desarrollo de las actividades laborales. Mientras que, el 45% de docentes señala que el nivel de atención al detalle de su equipo directivo es regular. Finalmente, el 4% de encuestados señala que el nivel de atención al detalle del equipo directivo de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es deficiente.

Tabla 6
Orientación a los resultados

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	26	55%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	19	40%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

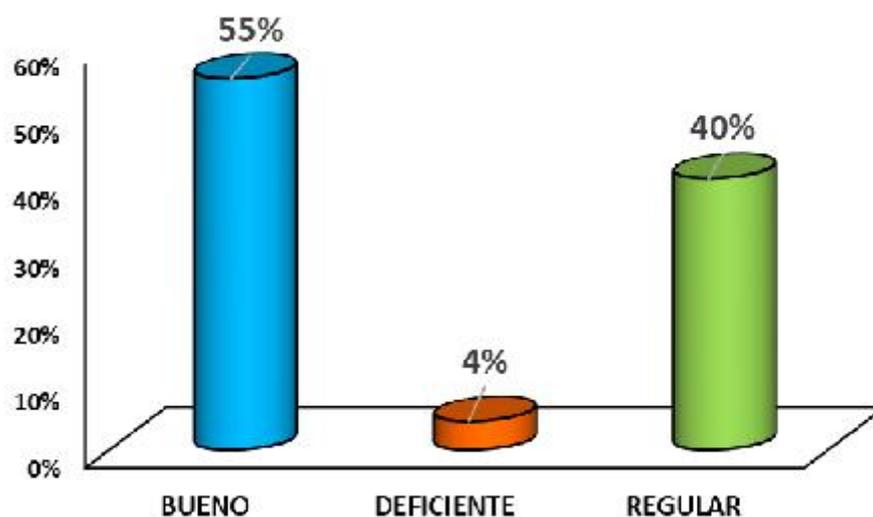


Figura 4. Orientación a los resultados

En la figura 4 y tabla 6, se muestra que el 55% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, manifiesta que el nivel de orientación a los resultados de su equipo directivo es bueno, es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo que tiene claros sus objetivos, perseverante, con calidad, y que opta por emplear indicadores de medición fiables y eficientes. Mientras que, el 40% de encuestados manifiesta que el nivel de orientación a los resultados de su equipo directivo es regular. Finalmente, el 4% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho manifiesta que el nivel de orientación a los resultados de su equipo directivo es deficiente.

Tabla 7
Orientación a los equipos

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	27	57%
DEFICIENTE	1	2%
REGULAR	19	40%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

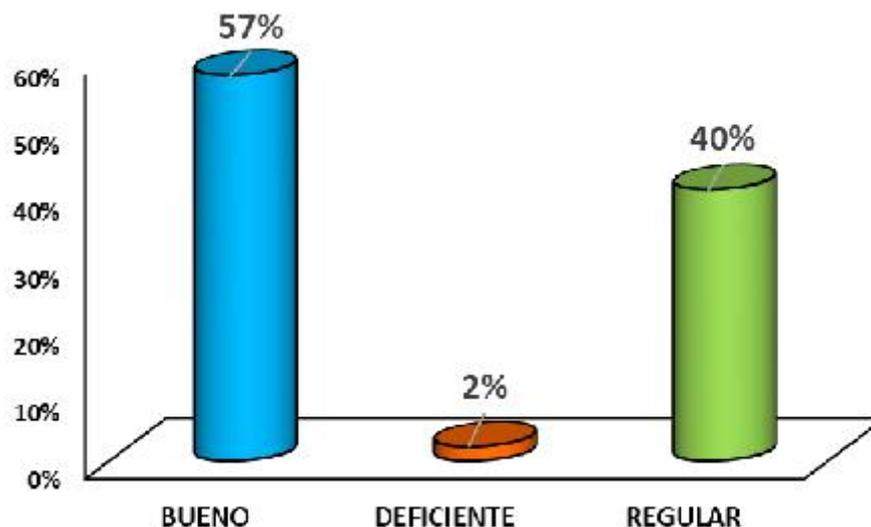


Figura 5. Orientación a los equipos

Se aplicó un test a docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, sobre la orientación a los equipos de su personal directivo. El 57% de encuestados señala que el nivel de orientación a los equipos del personal directivo de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es bueno, es decir, esta institución cuenta con un equipo directivo con responsabilidad, habilidades sociales, y sinergias. Mientras que, el 40% de docentes señala que el nivel de orientación a los equipos de su personal directivo es regular. Finalmente, el 2% de encuestados señala que el nivel de orientación a los equipos del personal directivo de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es deficiente.

Tabla 8
Recompensas

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	62%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	16	34%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

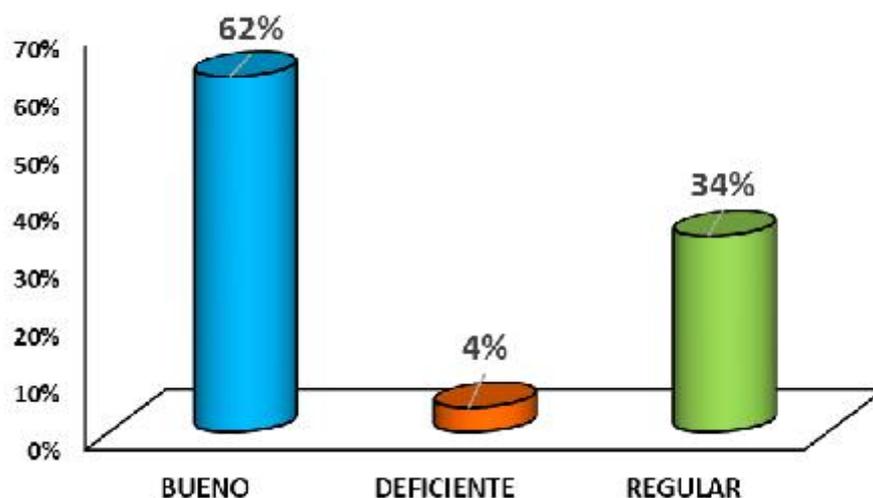


Figura 6. *Recompensas*

En la figura 6 y tabla 8, se muestra que el 62% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, manifiesta que el nivel de recompensas de su equipo directivo es bueno, es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo que otorga reconocimiento y beneficio a su fuerza laboral. Mientras que, el 34% de encuestados manifiesta que el nivel de recompensas de su equipo directivo es regular. Finalmente, el 4% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho manifiesta que el nivel de recompensas de su equipo directivo es deficiente.

4.1.2 Resultados de la variable Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y sus dimensiones.

Tabla 9

Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	24	51%
DEFICIENTE	1	2%
REGULAR	22	47%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

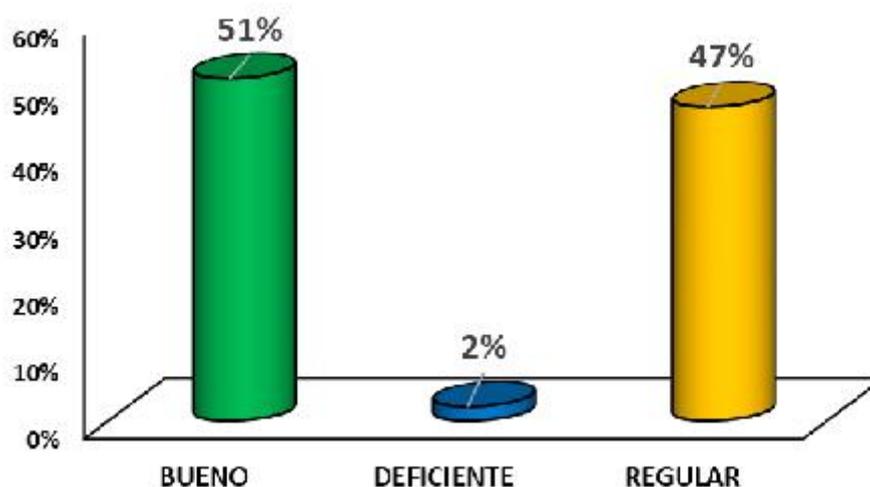


Figura 7. Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

Se aplicó un test a docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, sobre la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de su institución. El 51% de encuestados señala que la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es bueno, es decir, en esta institución se toma en cuenta el generar interés y disposición como condición para el aprendizaje, utilización de la estrategia enseñanza situada, construcción de un nuevo conocimiento, mediación del progreso estudiantil a un nivel de aprendizaje superior, y la fomentación del trabajo cooperativo entre los estudiantes. Mientras que, el 47% de docentes señala que la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de su institución es regular. Finalmente, el 2% de encuestados señala que la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es deficiente.

Tabla 10
Interés y disposición

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	25	53%
DEFICIENTE	4	9%
REGULAR	18	38%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

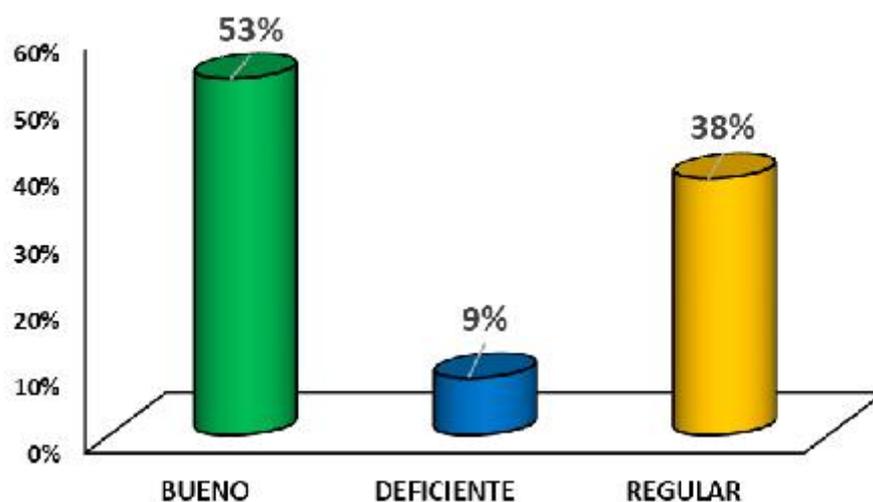


Figura 8. Interés y disposición

En la figura 8 y tabla 10, se muestra que el 53% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, manifiesta que el nivel de interés y disposición de su institución es bueno, es decir, en la metodología de enseñanza de la I.E. San Martín de Porras de Huacho se toma en cuenta durante la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, el partir de situaciones significativas, y el ofrecer autonomía y motivación al estudiante. Mientras que, el 38% de encuestados manifiesta que el nivel de interés y disposición de su institución es regular. Finalmente, el 9% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho manifiesta que el nivel de interés y disposición de su institución es deficiente.

Tabla 11
Enseñanza situada

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	25	53%
DEFICIENTE	6	13%
REGULAR	16	34%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

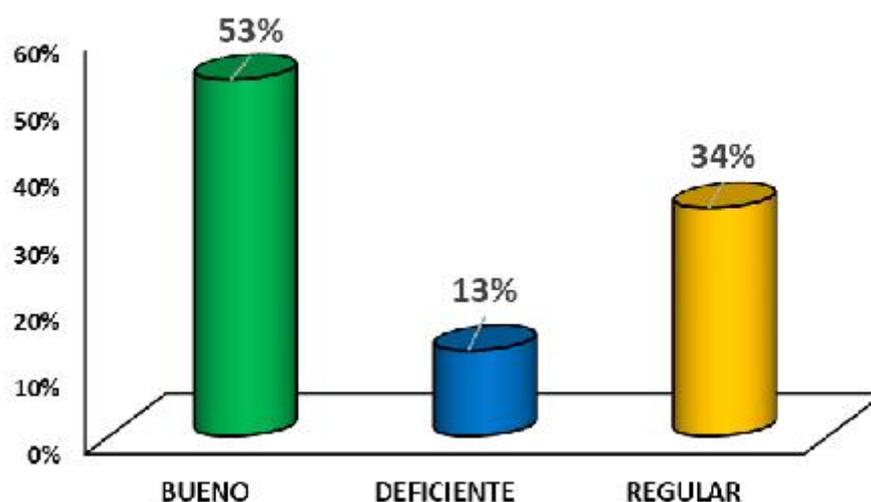


Figura 9. Enseñanza situada

En la figura 9 y tabla 11, se muestra que el 53% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, manifiesta que el nivel de enseñanza situada en su institución es bueno, es decir, en la metodología de enseñanza de la I.E. San Martín de Porras de Huacho se toma en cuenta durante la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, la importancia de la actividad y contexto en el aprendizaje, así como, el partir de los saberes previos. Mientras que, el 34% de encuestados manifiesta que el nivel de enseñanza situada en su institución es regular. Finalmente, el 13% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho manifiesta que el nivel de enseñanza situada en su institución es deficiente.

Tabla 12
Nuevo conocimiento

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	26	55%
DEFICIENTE	3	6%
REGULAR	18	38%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

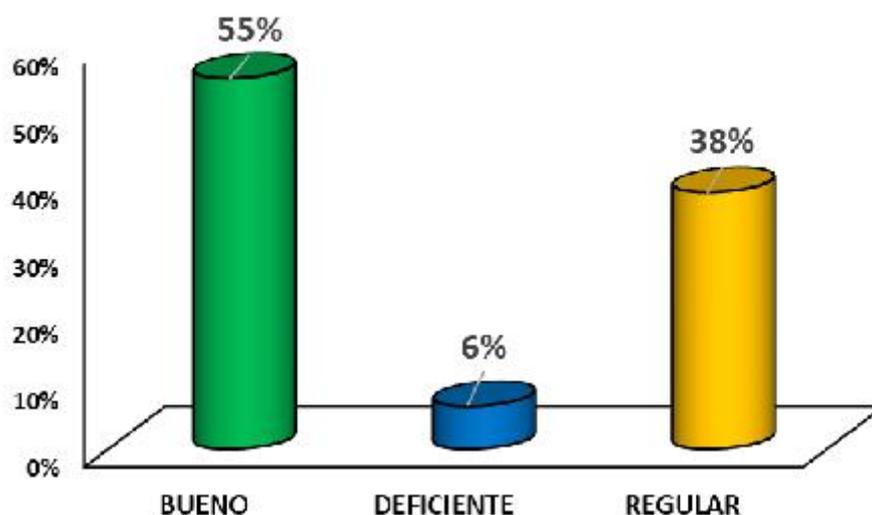


Figura 10. Nuevo conocimiento

Se aplicó un test a docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, sobre la construcción de un nuevo conocimiento en su institución. El 55% de encuestados señala que el nivel de nuevo conocimiento de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es bueno, es decir, en la metodología de enseñanza de esta institución se toma en cuenta durante la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, que el estudiante maneje distintas habilidades cognitivas e interacciones necesarias, y que aprenda del error o el error constructivo. Mientras que, el 38% de docentes señala que el nivel de nuevo conocimiento de su institución es regular. Finalmente, el 6% de encuestados señala que el nivel de nuevo conocimiento de la I.E. San Martín de Porras de Huacho es deficiente.

Tabla 13
Nivel de aprendizaje

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	32	68%
DEFICIENTE	3	6%
REGULAR	12	26%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

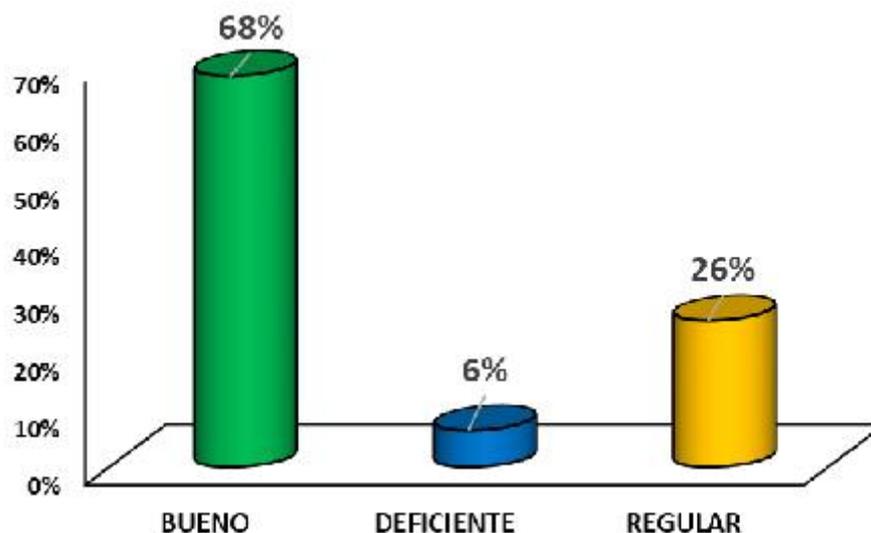


Figura 11. Nivel de aprendizaje

Se aplicó un test a docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, sobre el nivel de aprendizaje en su institución. El 68% de encuestados señala que el nivel de aprendizaje en la I.E. San Martín de Porras de Huacho es bueno, es decir, en la metodología de enseñanza de esta institución se toma en cuenta durante la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, el generar conflictos cognitivos en los estudiantes para que propongan soluciones de acuerdo a sus diversas capacidades; así como, el acompañar al estudiante dentro de su zona actual hacia la zona de desarrollo próximo de aprendizaje. Mientras que, el 26% de docentes señala que el nivel de aprendizaje en su institución es regular. Finalmente, el 6% de encuestados señala que el nivel de aprendizaje en la I.E. San Martín de Porras de Huacho es deficiente.

Tabla 14
Trabajo cooperativo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	26	55%
DEFICIENTE	1	2%
REGULAR	20	43%
TOTAL	47	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

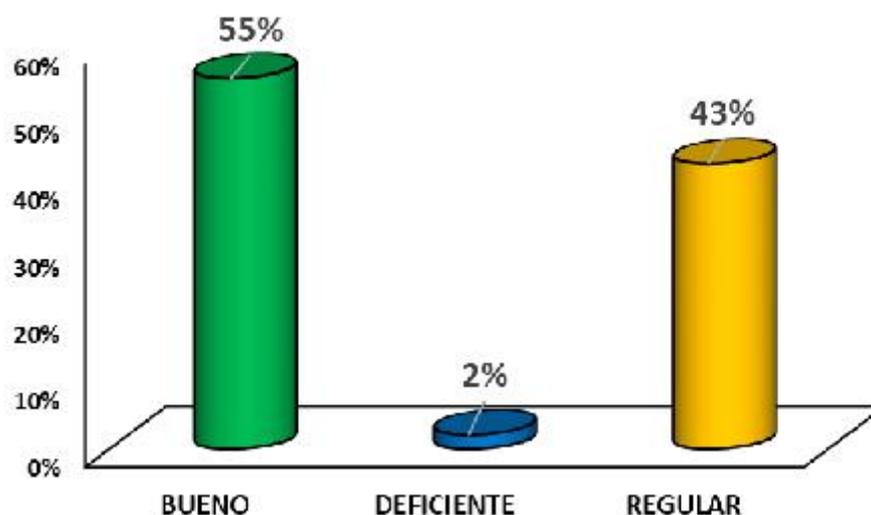


Figura 12. Trabajo cooperativo

En la figura 12 y tabla 14, se muestra que el 55% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho, manifiesta que el nivel de trabajo cooperativo entre estudiantes de su institución es bueno, es decir, en la metodología de enseñanza de la I.E. San Martín de Porras de Huacho se toma en cuenta durante la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, el ayudar a los estudiantes a realizar trabajos en equipo con cooperación, complementariedad, y autorregulación. Mientras que, el 43% de encuestados manifiesta que el nivel de trabajo cooperativo entre estudiantes de su institución es regular. Finalmente, el 2% de docentes del colegio San Martín de Porras de Huacho manifiesta que el nivel de trabajo cooperativo entre estudiantes de su institución es deficiente.

4.1.3 Tablas de Contingencia y figuras

Tabla 15

Tabla cruzada de Cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

		Calidad del proceso de E-A			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Cultura organizacional	Bueno	47%	2%	9%	58%
	Deficiente	0%	0%	2%	2%
	Regular	4%	0%	36%	40%
Total		51%	2%	47%	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

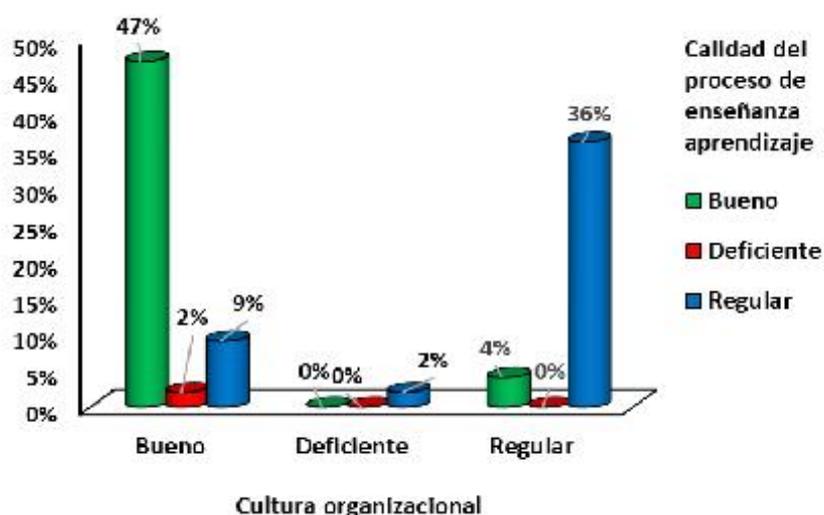


Figura 13. Cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 13 y tabla 15 se aprecia que el 47% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una buena cultura organizacional en su equipo directivo, y con una buena calidad del proceso de E-A. El 36% indica que dicha institución cuenta con una cultura organizacional regular en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 9% indica que el mencionado colegio cuenta con una buena cultura organizacional en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 4% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una cultura organizacional regular en su equipo directivo y con una buena calidad del proceso de E-A. Un 2% indica que dicha institución cuenta con una buena cultura organizacional en su equipo directivo y con una calidad del proceso de E-A deficiente. Por último, otro 2% indica que el mencionado colegio cuenta con una cultura organizacional deficiente en su equipo directivo y con una buena calidad del proceso de E-A.

Tabla 16

Tabla cruzada de Innovación y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

		Calidad del proceso de E-A			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Innovación	Bueno	28%	0%	9%	37%
	Deficiente	0%	0%	4%	4%
	Regular	23%	2%	34%	59%
Total		51%	2%	47%	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

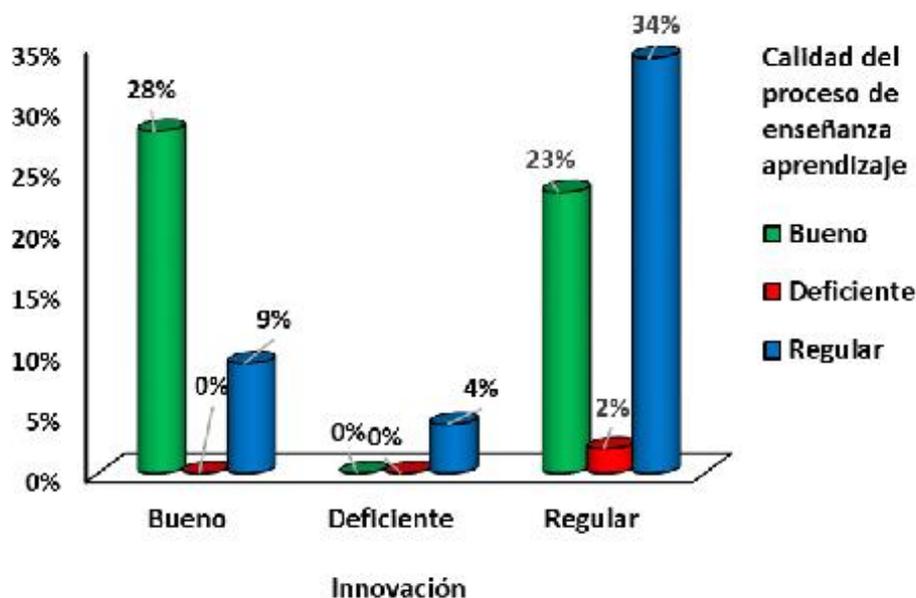


Figura 14. Innovación y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 14 y tabla 16 se aprecia que el 34% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una innovación regular en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 28% indica que dicha institución cuenta con una buena innovación en su equipo directivo, y con una buena calidad del proceso de E-A. El 23% indica que el mencionado colegio cuenta con una innovación regular en su equipo directivo, y con una buena calidad del proceso de E-A. El 9% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta una buena innovación en su equipo directivo y con una calidad del proceso de E-A regular. El 4% indica que dicha institución cuenta con una innovación deficiente en su equipo directivo y con una regular calidad del proceso de E-A. Por último, el 2% indica que el mencionado colegio cuenta con una innovación regular en su equipo directivo y con una calidad del proceso de E-A deficiente.

Tabla 17
Tabla cruzada de Atención al detalle y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

		Calidad del proceso de E-A			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Atención al detalle	Bueno	38%	2%	11%	51%
	Deficiente	2%	0%	2%	4%
	Regular	11%	0%	34%	45%
Total		51%	2%	47%	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

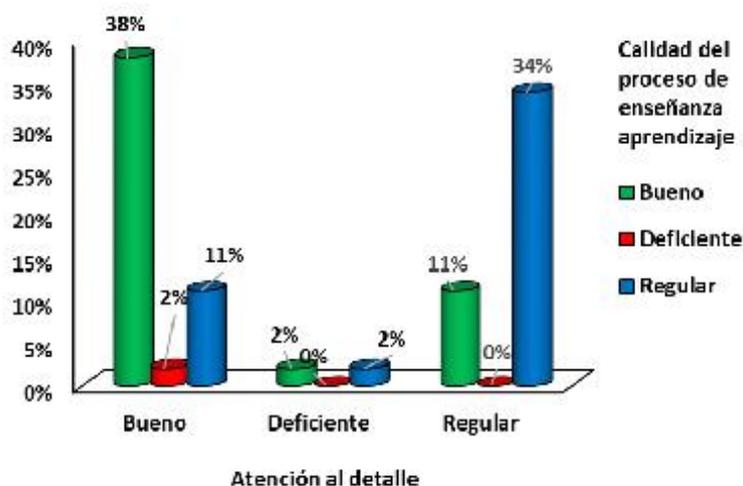


Figura 15. Atención al detalle y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 15 y tabla 17 se aprecia que el 38% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una buena atención al detalle en su equipo directivo, y con una buena calidad del proceso de E-A. El 34% indica que dicha institución cuenta con una atención al detalle regular en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. Un 11% indica que el mencionado colegio cuenta con una buena atención al detalle en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. Otro 11% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una atención al detalle regular en su equipo directivo y con una buena calidad del proceso de E-A. Un 2% indica que dicha institución cuenta con una buena atención al detalle en su equipo directivo y con una calidad del proceso de E-A deficiente. Otro 2% indica que el mencionado colegio cuenta con una deficiente atención al detalle en su equipo directivo y con una buena calidad del proceso de E-A. Por último, otro 2% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una atención al detalle regular en su equipo directivo y con una calidad del proceso de E-A regular.

Tabla 18

Tabla cruzada de Orientación a los resultados y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

		Calidad del proceso de E-A			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Orientación a los resultados	Bueno	38%	0%	17%	55%
	Deficiente	2%	0%	2%	4%
	Regular	11%	2%	28%	41%
Total		51%	2%	47%	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

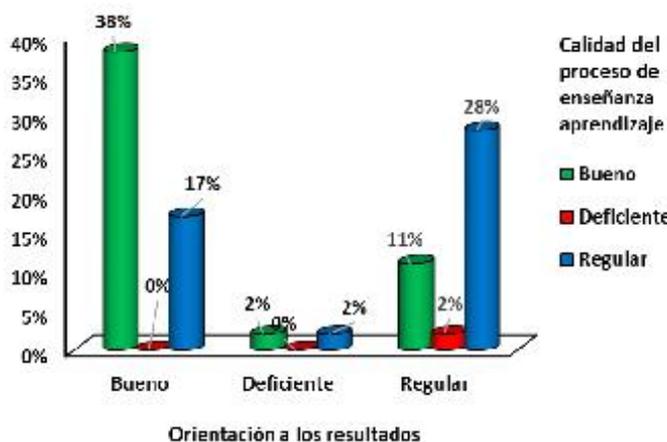


Figura 16. Orientación a los resultados y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 16 y tabla 18 se aprecia que el 38% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una buena orientación a los resultados en su equipo directivo, y con una buena calidad del proceso de E-A. El 28% indica que dicha institución cuenta con una orientación a los resultados regular en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 17% indica que el mencionado colegio cuenta con una buena orientación a los resultados en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 11% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una orientación a los resultados regular en su equipo directivo y con una buena calidad del proceso de E-A. Un 2% indica que dicha institución cuenta con una deficiente orientación a los resultados en su equipo directivo y con una buena calidad del proceso de E-A. Otro 2% indica que el mencionado colegio cuenta con una deficiente orientación a los resultados en su equipo directivo y con una calidad del proceso de E-A regular. Por último, otro 2% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una orientación a los resultados regular en su equipo directivo y con una deficiente calidad del proceso de E-A.

Tabla 19

Tabla cruzada de Orientación a los equipos y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

		Calidad del proceso de E-A			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Orientación a los equipos	Bueno	40%	2%	15%	57%
	Deficiente	0%	0%	2%	2%
	Regular	11%	0%	30%	41%
Total		51%	2%	47%	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

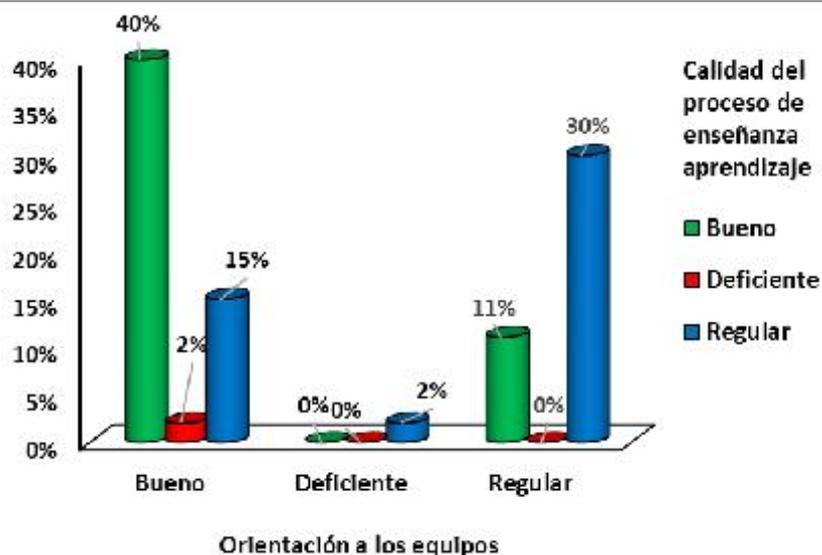


Figura 17. Orientación a los equipos y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 17 y tabla 19 se aprecia que el 40% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una buena orientación a los equipos en su personal directivo, y con una buena calidad del proceso de E-A. El 30% indica que dicha institución cuenta con una orientación a los equipos regular en su personal directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 15% indica que el mencionado colegio cuenta con una buena orientación a los equipos en su personal directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 11% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con una orientación a los equipos regular en su personal directivo y con una buena calidad del proceso de E-A. Un 2% indica que dicha institución cuenta con una buena orientación a los equipos en su personal directivo y con una calidad del proceso de E-A deficiente. Por último, otro 2% indica que el mencionado colegio cuenta con una deficiente orientación a los equipos en su personal directivo y con una calidad del proceso de E-A regular.

Tabla 20

Tabla cruzada de Recompensas y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

		Calidad del proceso de E-A			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Recompensas	Bueno	43%	2%	17%	62%
	Deficiente	0%	0%	4%	4%
	Regular	9%	0%	26%	34%
Total		51%	2%	47%	100%

Nota: Test aplicado a docentes de la I.E. San Martín de Porras de Huacho.

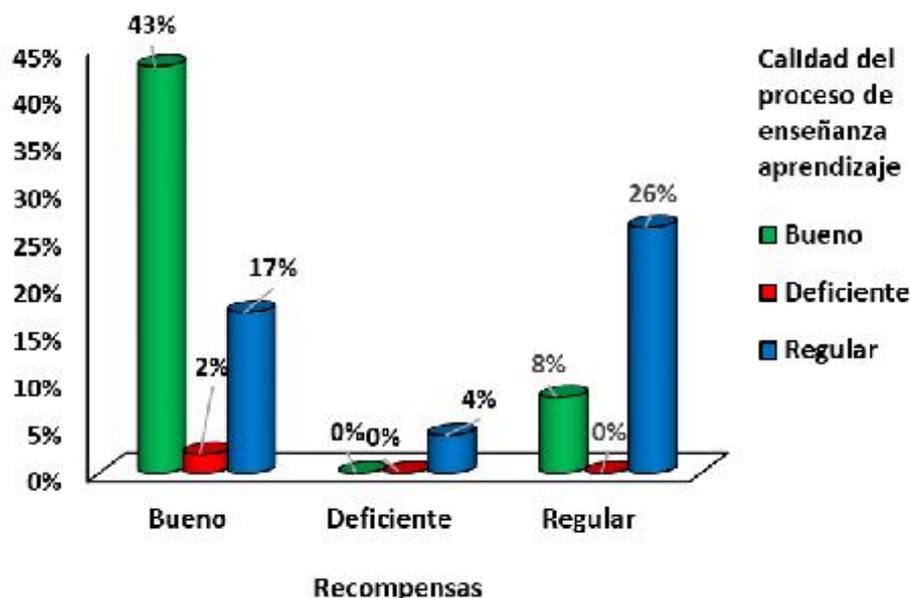


Figura 18. Recompensas y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 18 y tabla 20 se aprecia que el 43% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un nivel bueno de recompensas en su equipo directivo, y con una buena calidad del proceso de E-A. El 26% indica que dicha institución cuenta con un nivel regular de recompensas en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 11% indica que el mencionado colegio cuenta con un nivel bueno de recompensas en su equipo directivo, y con una calidad del proceso de E-A regular. El 8% indica que la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un nivel regular de recompensas en su equipo directivo y con una buena calidad del proceso de E-A. El 4% indica que dicha institución cuenta con un nivel deficiente de recompensas en su equipo directivo y con una calidad del proceso de E-A regular. El 2% indica que el mencionado colegio cuenta con un nivel bueno de recompensas en su equipo directivo y con una calidad del proceso de E-A deficiente.

4.1.4 Supuesto de Normalidad de las variables y dimensiones

1. Formulación de hipótesis para demostrar la normalidad de los datos

H₀: Los datos cumplen el supuesto de normalidad

H_a: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Criterios de Decisión

Si el nivel de significancia (p) calculado es mayor que 5% (0.05), no se rechaza la hipótesis nula.

Si el nivel de significancia (p) calculado es menor que 5% (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadístico para demostrar el supuesto de normalidad

La muestra de mi investigación es de 47 docentes de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, menor que 50, por ello utilicé la prueba estadística de ajuste: Shapiro-Wilk.

Tabla 21

Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones

Variable y Dimensiones	Shapiro-Wilk (S-W)		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.978	47	0.499
Calidad del proceso de E-A	0.983	47	0.717
Innovación	0.957	47	0.085
Atención al detalle	0.959	47	0.096
Orientación a los resultados	0.920	47	0.003
Orientación a los equipos	0.933	47	0.010
Recompensas	0.914	47	0.002
Interés y disposición	0.984	47	0.000
Enseñanza situada	0.926	47	0.005
Nuevo conocimiento	0.883	47	0.000
Nivel de aprendizaje	0.853	47	0.000
Trabajo cooperativo	0.931	47	0.008

Nota. Fuente: Elaboración propia

5. Decisión

La tabla 21 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (S-W). En ella se observa que las variables y dimensiones de la presente investigación no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.005$). Para este caso, la prueba estadística es no paramétrica, es decir, la prueba de correlación es de Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis General

1. Formulación de la hipótesis General:

Ho: La cultura organizacional del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Ha: La cultura organizacional del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos de la encuesta no cumplen el supuesto de normalidad, las variables de mi investigación son cualitativas ordinales y el objetivo de mi investigación es determinar cómo influye la cultura organizacional del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Por ello se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 22
Correlación entre Cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

			Cultura organizacional	Calidad del P. de E-A
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.716
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	47	47
	Calidad del Proceso de E-A	Coeficiente de correlación	0.716	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	47	47

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 22 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general), es decir, la cultura organizacional del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.716 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y alta.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

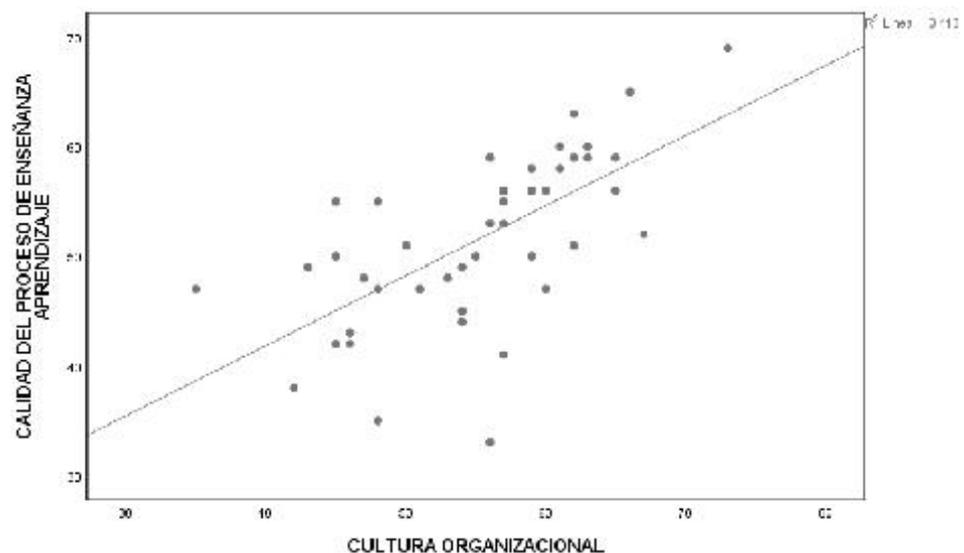


Figura 19. Correlación entre Cultura organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 19, se puede observar que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación que existe entre cultura organizacional y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje es positiva y alta.

4.2.2 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 1

1. Formulación de la hipótesis General:

Ho: La innovación del equipo directivo no influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Ha: La innovación del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos de la encuesta no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones de mi investigación son cualitativas ordinales y el primer objetivo específico de mi investigación es determinar cómo influye la innovación del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Por ello, se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 23

Correlación entre Innovación y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

			Innovación	Calidad del P. de E-A
Rho de Spearman	Innovación	Coefficiente de correlación	1.000	0.612
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	47	47
	Calidad del proceso de E-A	Coefficiente de correlación	0.612	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	47	47

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 23 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (primera hipótesis específica), es decir, la innovación del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.612 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

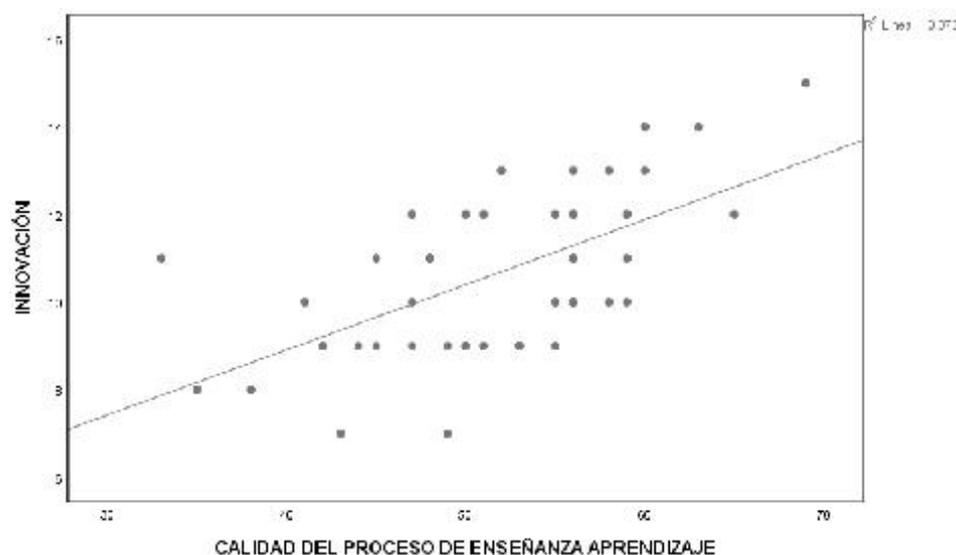


Figura 20. Correlación entre Innovación y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 20, se puede observar que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación que existe entre innovación y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje es positiva y moderada.

4.2.3 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 2

1. Formulación de la hipótesis General:

Ho: La atención al detalle del equipo directivo no influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Ha: La atención al detalle del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos de la encuesta no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones de mi investigación son cualitativas ordinales y el segundo objetivo específico de mi investigación es determinar cómo influye la atención al detalle del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Es por ello que se utiliza el estadístico denominado Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 24
Correlación entre Atención al detalle y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

			Atención al detalle	Calidad del P. de E-A
Rho de Spearman	Atención al detalle	Coeficiente de correlación	1.000	0.417
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	47	47
	Calidad del proceso de E-A	Coeficiente de correlación	0.417	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	47	47

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 24 se aprecia que el $p=0.004$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (segunda hipótesis específica), es decir, la atención al detalle del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.417 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

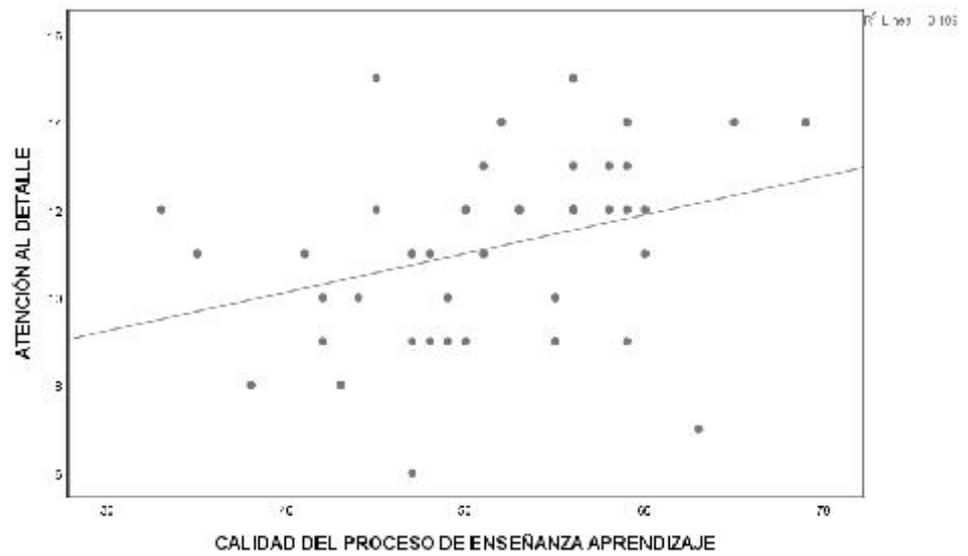


Figura 21. Correlación entre Atención al detalle y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 21, se puede observar que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación que existe entre atención al detalle y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje es positiva y moderada.

4.2.4 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 3

1. Formulación de la hipótesis General:

Ho: La orientación a los resultados del equipo directivo no influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Ha: La orientación a los resultados del equipo directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos de la encuesta no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones de mi investigación son cualitativas ordinales y el tercer objetivo específico de mi investigación es determinar cómo influye la orientación a los resultados del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Es por ello que se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 25

Correlación entre Orientación a los resultados y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

			Orientación a los resultados	Calidad del P. de E-A
Rho de Spearman	Orientación a los resultados	Coeficiente de correlación	1.000	0.574
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	47	47
	Calidad del proceso de E-A	Coeficiente de correlación	0.574	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	47	47

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 25 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (tercera hipótesis específica), es decir, la orientación a los resultados del equipo directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.574 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

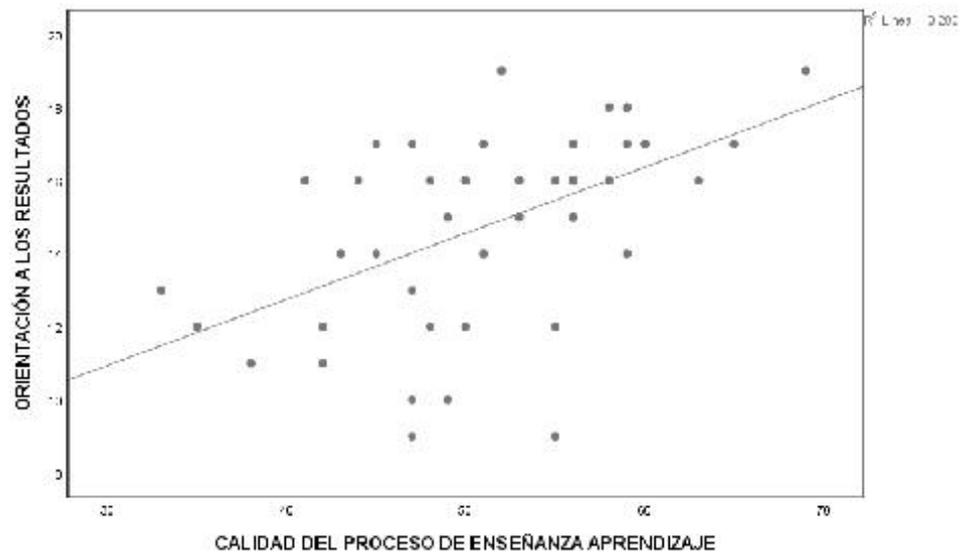


Figura 22. Correlación entre Orientación a los resultados y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 22, se puede observar que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación que existe entre orientación a los resultados y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje es positiva y moderada.

4.2.4 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 4

1. Formulación de la hipótesis General:

Ho: La orientación a los equipos del personal directivo no influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Ha: La orientación a los equipos del personal directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos de la encuesta no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones de mi investigación son cualitativas ordinales y el cuarto objetivo específico de mi investigación es determinar cómo influye la orientación a los equipos del personal directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Es por ello que se utiliza el estadístico denominado Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 26

Correlación entre Orientación a los equipos y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

			Orientación a los equipos	Calidad del P. de E-A
Rho de Spearman	Orientación a los equipos	Coeficiente de correlación	1.000	0.557
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	47	47
	Calidad del proceso de E-A	Coeficiente de correlación	0.557	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	47	47

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 26 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (cuarta hipótesis específica), es decir, la orientación a los equipos del personal directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.557 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

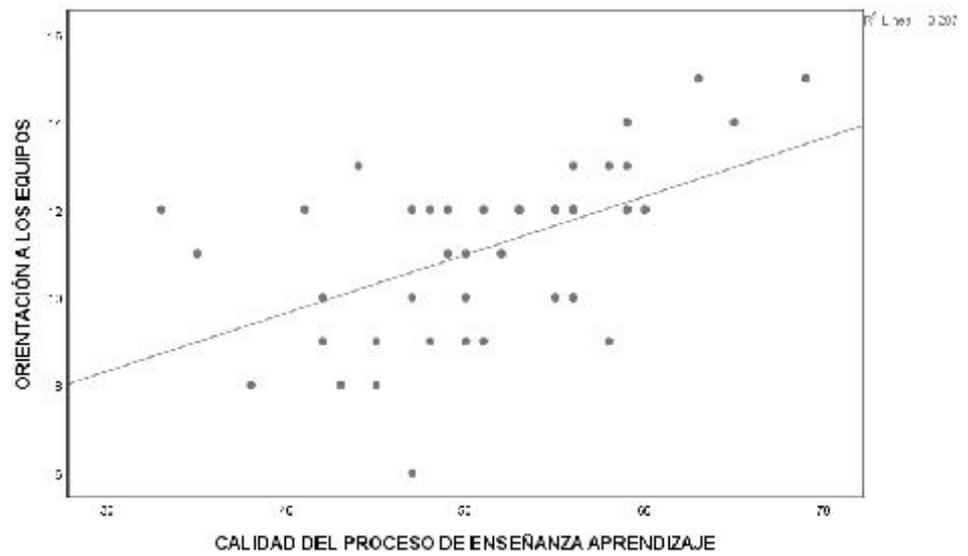


Figura 23. Correlación entre Orientación a los equipos y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 23, se puede observar que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación que existe entre orientación a los equipos y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje es positiva y moderada.

4.2.4 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específica 5

1. Formulación de la hipótesis General:

Ho: Las recompensas del equipo directivo no influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

Ha: Las recompensas del equipo directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos de la encuesta no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones de mi investigación son cualitativas ordinales y el quinto objetivo específico de mi investigación es determinar cómo influye las recompensas del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Es por ello que se utiliza el estadístico denominado Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 27

Correlación entre Recompensas y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

			Recompensas	Calidad del P. de E-A
Rho de Spearman	Recompensas	Coeficiente de correlación	1.000	0.524
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	47	47
	Calidad del proceso de E-A	Coeficiente de correlación	0.524	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	47	47

Nota. Fuente: Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y Conclusión

En la tabla 27 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (quinta hipótesis específica), es decir, las recompensas del equipo directivo influyen significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.524 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

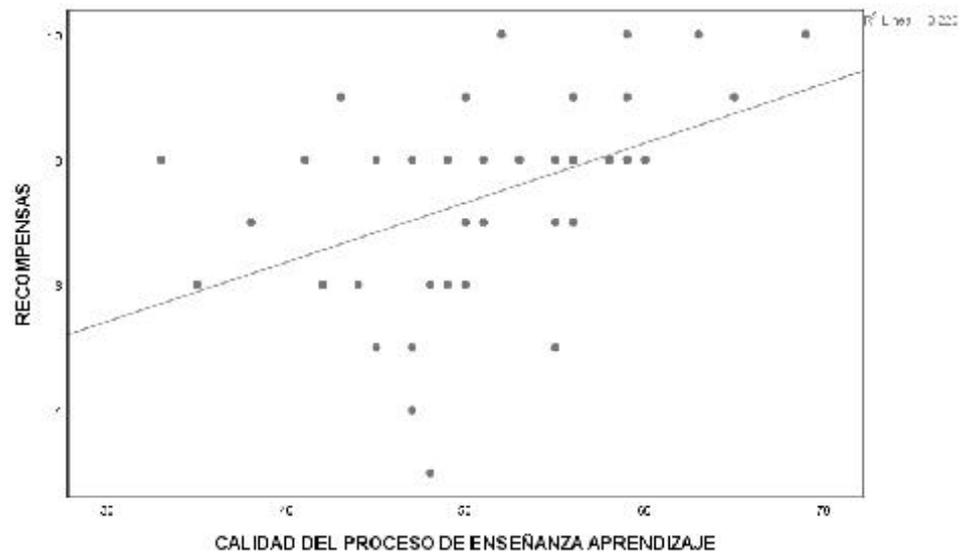


Figura 24. Correlación entre Recompensas y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

En la figura 24, se puede observar que los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica que la correlación que existe entre recompensas y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje es positiva y moderada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la presente investigación se realiza comparación de los resultados obtenidos con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de similitud o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

En esta investigación, se logró identificar que la cultura organizacional del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.716 y de acuerdo a la escala de Bisquerra, dicha correlación es positiva y alta. Este resultado tiene similitud con lo expresado por Condori (2019) en su tesis titulada “La mejora continua y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de secundaria de la Institución Educativa Gustavo Pons Muzzo, Tacna, 2018”, donde concluyó que, los estilos de aprendizaje, escuela de padres, cultura de valores y estrategias de enseñanza, se relacionan significativamente con la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nima (2018) en su tesis de investigación “Influencia del proceso de enseñanza aprendizaje en el rendimiento académico del área de comunicación en estudiantes del primer año de secundaria de la Institución Educativa Tarapoto, 2018”, concluyó que, el proceso de enseñanza y aprendizaje ha venido cumpliendo con el desarrollo de las actividades, lo cual contribuye con el conocimiento de los estudiantes. Lo que refiere que el proceso de enseñanza y aprendizaje viene generando resultados positivos en cuanto al rendimiento académico de los estudiantes. Este resultado guarda similitud con lo hallado en esta investigación, puesto que la innovación del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.612 siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra.

También, en la presente investigación, se logró determinar que la atención al detalle del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.417, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Dicho resultado, guarda similitud con lo expresado por los autores Rodríguez y Arévalo (2018) en su tesis titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018”. Donde concluyó que, la correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral es positiva considerable en los colaboradores de la institución estudiada, es decir, que a mayor desarrollo de actividades de una cultura

organizacional esto permitirá el incremento de la satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Ariza (2017) realizó la investigación sobre “Cultura organizacional en el ámbito de los proyectos y su aplicación en el sector de tecnología de la información en Colombia”. Concluyendo que, sí se establece la relación entre el modelo y la efectividad de la gestión de los proyectos en el sector de TI en Colombia. Encontró relaciones de dependencia entre la efectividad y las categorías culturales de empoderamiento, adopción de prácticas de gestión de proyectos, valoración del conocimiento asociado a los proyectos y adaptación para la solución de problemas. Siendo este resultado compatible por lo hallado en la presente investigación, ya que la orientación a los resultados del equipo directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.574, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra.

Moreta (2017) con su tesis de investigación “Incidencia de las TIC en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje en la asignatura de matemática, para los estudiantes del séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa Salesiana Cristóbal Colón, durante el año lectivo 2016-2017”, llegó a la conclusión que, su proyecto fue viable para implantarlo en el Colegio Cristóbal Colón, desconociendo el uso de las nuevas tecnologías aplicadas en el aula de clase y por ende su no aplicación. Por ello, la imagen débil de la Unidad Educativa frente al uso de nuevas tecnologías. Este resultado guarda similitud con lo hallado en esta investigación, puesto que la orientación a los equipos del personal directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en

la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.557 siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra.

También, en la presente investigación, se logró determinar que las recompensas del equipo directivo influyen significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Con una correlación de Rho de Spearman de 0.524, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Dicho resultado, guarda similitud con lo expresado por los autores Muñoz y Rivera (2017) dentro de su tesis titulada “Influencia de los procesos metodológicos en las técnicas Grafo-Plásticas en la calidad de la enseñanza aprendizaje de los niños de 5-6 años, del Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Fiscal Manuela León Guamán”. Donde concluyó que, el desarrollo, la fundamentación y el detalle de una propuesta de guía didáctica, orienta a los docentes y padres de familia en el proceso de fortalecer la calidad de la enseñanza y aprendizaje del estudiante.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De las pruebas estadísticas realizadas concluyo lo siguiente:

La significancia asintótica (p valor calculado = 0.000), siendo este menor que el nivel de significancia ($p = 0.05$). Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o hipótesis general del investigador: la cultura organizacional del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.716, siendo una correlación positiva y alta de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo innovador, atento a los detalles, con orientación a los resultados y a los equipos, y con ausencia de sistemas de recompensas; es por ello que, en esta institución se toma en cuenta el generar interés y disposición como condición para el aprendizaje, utilización de la estrategia enseñanza situada, construcción de un nuevo conocimiento, mediación del progreso estudiantil a un nivel de aprendizaje superior, y la fomentación del trabajo cooperativo entre los estudiantes.

La significancia asintótica (p valor calculado = 0.004), siendo este menor que el nivel de significancia ($p = 0.05$). Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o primera hipótesis específica del investigador: la innovación del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.612, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo productivo, que normalmente acepta riesgos, y ofrece valor agregado a su institución.

La significancia asintótica (p valor calculado = 0.004), siendo este menor que el nivel de significancia ($p = 0.05$). Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o segunda hipótesis específica del investigador: la atención al detalle del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.417, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo que muestra precisión, análisis y atención por los detalles durante el desarrollo de las actividades laborales.

La significancia asintótica (p valor calculado = 0.000), siendo este menor que el nivel de significancia ($p = 0.05$). Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o tercera hipótesis específica del investigador: la orientación a los resultados del equipo directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en

la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.574, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo que tiene claros sus objetivos, con perseverancia ausente, poca calidad, y que normalmente opta por emplear indicadores de medición fiables y eficientes.

La significancia asintótica (p valor calculado = 0.000), siendo este menor que el nivel de significancia ($p = 0.05$). Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o cuarta hipótesis específica del investigador: la orientación a los equipos del personal directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.557, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo con responsabilidad, algunas habilidades sociales, y sinergias.

La significancia asintótica (p valor calculado = 0.000), siendo este menor que el nivel de significancia ($p = 0.05$). Por tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o cuarta hipótesis específica del investigador: las recompensas del equipo directivo influyen significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018. Teniendo una correlación de Rho de Spearman de 0.524, siendo una correlación positiva y moderada de acuerdo a la escala de Bisquerra. Es decir, la I.E. San Martín de Porras de Huacho cuenta con un equipo directivo que normalmente otorga reconocimiento y beneficio alguno a su fuerza laboral.

6.2 Recomendaciones

Recomiendo al equipo directivo de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, siga contando con la participación de un equipo de trabajo innovador, atento por los detalles, orientado hacia los resultados; esto conllevará a mantener una adecuada e idónea cultura organizacional.

Recomiendo al equipo directivo de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, realice constantes capacitaciones en toda su fuerza laboral, para que éstos se desarrollen productivamente, acepten riesgos, y ofrezcan un valor agregado en el servicio de la institución.

Se recomienda al equipo directivo de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, realice periódicamente monitoreo y acompañamiento en el desarrollo de funciones de su cuerpo laboral, con la finalidad que se evidencie precisión, análisis y atención por los detalles.

Se recomienda al equipo directivo de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, plantee objetivos claros, concisos, y alcanzables, haciendo de conocimiento a toda la fuerza laboral, para un trabajo conjunto y persistente.

El equipo directivo de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, fortalezca la metodología de enseñanza, tomando en cuenta durante los procesos de enseñanza aprendizaje, el generar interés y disposición de los estudiantes, ofrecer nuevos conocimientos, y fomentar trabajos en equipos.

El equipo directivo de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, debe continuar con el servicio de calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, para reflejar una buena imagen institucional, y ser agente de la nueva enseñanza educativa peruana.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Ariza, D. (2017). Cultura organizacional en el ámbito de los proyectos y su aplicación en el sector de tecnología de la información en Colombia. *Tesis de Doctorado*. Universidad EAN, Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10882/9054>
- Calderón, A. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. *Tesis de Titulación*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/313>
- Condori, R. (2019). La mejora continua y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de secundaria de la Institución Educativa Gustavo Pons Muzzo, Tacna, 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3714>
- De la Torre, L., & Themme-Afan, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, 2016. *Tesis de Titulación*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2878>
- Gaitán, M. (2014). Evaluación de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, Universidad de San Carlos de Guatemala. *Tesis de Doctorado*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_2195.pdf
- González, J. (2016). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas: evidencia en el Municipio de Pereira. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57678>
- Moreta, C. (2017). Incidencia de las TIC en la Calidad del proceso enseñanza aprendizaje en la asignatura de matemáticas, para estudiantes de 7mo año de educación básica en la Unidad Educativa Salesiana "Cristóbal Colón" durante el año lectivo 2016-2017. *Tesis de Maestría*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42035>
- Muñoz, M., & Rivera, V. (2017). Influencia de los procesos metodológicos en las técnicas Grafo-Plásticas en la calidad de la enseñanza aprendizaje de los niños de 5-6 años. *Tesis de Titulación*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/23167>

- Nima, N. (2018). Influencia del proceso de enseñanza aprendizaje en el rendimiento académico del área de comunicación en estudiantes del primer año de secundaria de la Institución Educativa Tarapoto, 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26047>
- Rodríguez, J., & Arévalo, T. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, 2018. *Tesis de Titulación*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1717>
- Romero, G. (2019). B-Learning como herramienta didáctica y la percepción del proceso de enseñanza aprendizaje de estudiantes de odontología. *Tesis de Maestría*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6579>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Decimoséptima ed.). Santa Fe, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). Santa Fe, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (Décima ed.). Santa Fe, México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- EDUCAP y EPLA. (2008). *Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, psicopedagógica y condicionamiento social*. Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (Duodécimo ed.). New York, EE.UU: McGraw-Hill Companies.
- MINEDU. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Ramsden, P. (2003). *Learning to Teach in Higher Education* (Segunda ed.). London, USA: RoutledgeFalmer.

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. Pearson Educación.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (Tercera ed.). San Francisco, EE.UU: Jossey-Bass.
- Shepherd, C., Ahmed, P., Ramos, L., & Ramos, C. (2012). *Administración de la Innovación*. México: Pearson Educación.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (Cuarta ed.). México: Limusa Noriega Editores.
- UNESCO. (2010). *World Data on Education Données Mondiales de l'éducation Datos Mundiales de Educacion* (Séptima ed.).

7.3 Fuentes hemerográficas

- Bredo, E. (2002). *How can philosophy of education be both viable and good?* (Vol. 52). Educational theory.
- Cam, G. (8 de junio de 2005). El desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *UMBRAL: Revista de Educación, Cultura y Sociedad*(8), 170-172.
- Cazau, P. (Enero/Abril de 1999). Experiencias en planificación didáctica. *Revista Observador*.
- Cazau, P. (noviembre de 2014). La enseñanza como proceso. *Psicología Educacional*. Obtenido de http://pcazau.galeon.com/artdid_index.htm
- Cornejo, R., & Redondo, J. (2007). *Variables y factores asociados al aprendizaje escolar: una discusión desde la investigación actual* (Vol. 33). Valdivia: Estudios Pedagógicos.
- Melo, L., Ramos, J., & Hernández, P. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Revista Desarrollo y sociedad*, 78.
- O'Reilly, C., Chatman, J., & Caldwell, D. (2017). *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit* (Vol. 34). Pleasantville Road, EE.UU.: Academy of Management. doi:<https://doi.org/10.5465/256404>
- Sanchez, H., & Reyes, H. (2009). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica* (Vol. 41). Lima, Perú: Visión Universitaria.

7.4 Fuentes electrónicas

MINEDU. (2014). *Sistema de Control interno*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/p/ministerio-normatividad.html>

Montiel, J. (6 de abril de 2020). *¿Cómo desarrollar atención al detalle?* Obtenido de Profesionistas: <https://profesionistas.org.mx/como-desarrollar-atencion-al-detalle/>

UNESCO. (2015). *UNESCO*. Obtenido de Institute for Statistics Database: <http://www.uis.unesco.org/Pages/default.aspx>

Zelayaran, E. (24 de julio de 2018). *Qué es la Orientación a Resultados*. Obtenido de Profesionistas: <https://profesionistas.org.mx/que-es-la-orientacion-a-resultados/>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

CULTURA ORGANIZACIONAL DEL EQUIPO DIRECTIVO INFLUYE EN LA CALIDAD DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE PORRAS DE HUACHO, 2018.

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cómo influye la cultura organizacional del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?	Determinar cómo influye la cultura organizacional del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.	La cultura organizacional del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.	1. VARIABLE X: Cultura organizacional	1.1: Innovación 1.2: Atención al detalle 1.3: Orientación a los resultados 1.4: Orientación a los equipos 1.5: Recompensas	1.1.1: Productividad 1.1.2: Aceptación del riesgo 1.1.3: Valor agregado 1.2.1: Precisión 1.2.2: Análisis 1.2.3: Atención 1.3.1: Objetivos claros 1.3.2: Perseverancia 1.3.3: Calidad 1.3.4: Indicadores de medición 1.4.1: Responsabilidad 1.4.2: Habilidades sociales 1.4.3: Sinergias 1.5.1: Reconocimientos 1.5.2: Beneficios	Enfoque de la investigación: Cuantitativo Tipo de Investigación aplicada Diseño de investigación: No Experimental (Transversal) Nivel de investigación: Correlacional Población: 47 docentes de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho

ESPECÍFICOS	¿Cómo influye la innovación del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?	Determinar cómo influye la innovación del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.	La innovación del equipo directivo influye positivamente la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.	2. VARIABLE Y: Calidad del Proceso de Enseñanza Aprendizaje	2.1: Interés y disposición 2.2: Enseñanza situada 2.3: Nuevo conocimiento 2.4: Nivel de aprendizaje 2.5: Trabajo cooperativo	2.1.1: Situaciones significativas 2.1.2: Autonomía 2.1.3: Motivación 2.2.1: Actividad 2.2.2: Contexto 2.2.3: Saberes previos 2.3.1: Habilidades cognitivas 2.3.2: Interacción 2.3.3: Error constructivo 2.4.1: Conflicto cognitivo 2.4.2: Zona de aprendizaje 2.5.1: Cooperación 2.5.2: Complementariedad 2.5.3: Autorregulación	Muestra: 47 docentes de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho Técnicas de recolección de datos: Encuesta Instrumentos Cuestionario con escala Likert Técnicas para el procesamiento de la información: Software Excel y SPSS
	¿Cómo influye la atención al detalle del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?	Determinar cómo influye la atención al detalle del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.	La atención al detalle del equipo directivo influye positivamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.				
	¿Cómo influye la orientación a los resultados del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?	Determinar cómo influye la orientación a los resultados del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.	La orientación a los resultados del equipo directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.				

	<p>¿Cómo influye la orientación a los equipos del personal directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?</p>	<p>Determinar cómo influye la orientación a los equipos del personal directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.</p>	<p>La orientación a los equipos del personal directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.</p>				
	<p>¿Cómo influye las recompensas del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018?</p>	<p>Determinar cómo influye las recompensas del equipo directivo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.</p>	<p>Las recompensas del equipo directivo influye significativamente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, en el año 2018.</p>				

Anexo 02: Instrumento



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSTGRADO



ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Buen día, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la cultura organizacional del equipo directivo y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de la Institución Educativa San Martín de Porras de Huacho, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Género: a) Femenino b) Masculino	3. Estado Civil a) Soltero b) Casado c) Viudo d) Divorciado e) Otro: _____
2. Edad: _____ años	

II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción. Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X".

1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario, para su correcta participación.

CULTURA ORGANIZACIONAL					
I. INNOVACIÓN (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. El equipo directivo de la I.E. San Martín de Porras, desempeña sus funciones con eficiencia y efectividad.					
2. El equipo directivo de la I.E. San Martín de Porras, asume riesgos, con la finalidad de poder alcanzar las metas y objetivos de la institución.					
3. El equipo directivo de la I.E. San Martín de Porras, forma parte de las decisiones que sugieren características adicionales para la institución,.					
II. ATENCIÓN AL DETALLE (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
4. El equipo directivo de la I.E. San Martín de Porras, demuestra precisión por los detalles en grandes volúmenes de información.					

5. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, analiza constantemente los detalles de grandes volúmenes de información.					
6. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, demuestra atención por los detalles en grandes volúmenes de información.					
III. ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
7. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, cuenta con objetivos claros, que describen resultados deseables por la institución.					
8. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, se caracteriza por demostrar firmeza y constancia en el desarrollo de sus actividades.					
9. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, cumple con requisitos y estándares de calidad, e implementa la mejora continua.					
10. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, opta por emplear indicadores de medición fiables y eficientes.					
IV. ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
11. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, toma decisiones de manera consciente, asume consecuencias, y responde a las mismas.					
12. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, presenta habilidades sociales dentro de su relación, integración, y comunicación efectiva.					
13. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, se caracteriza por realizar sus actividades laborales con dirección a un mismo objetivo.					
V. RECOMPENSAS (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
14. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, ofrece reconocimientos al personal administrativo y docentes de la institución.					
15. El equipo directivo de la I.E. San Martin de Porras, ofrece beneficios al personal administrativo y docentes de la institución.					
CALIDAD DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE					
I. INTERÉS Y DISPOSICIÓN (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
16. Diseño y elijo situaciones significativas que responden a los interés de mis estudiantes, ofreciendo la posibilidad de aprender de ellas.					
17. Velo por la autonomía de mis estudiantes en su aprendizaje al generar un propósito de interés y disposición con los ejemplos otorgados.					
18. Mis estudiantes se sienten motivados durante las clases, cada vez que éstas parten de una situación significativa.					
II. ENSEÑANZA SITUADA (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
19. Formulo actividades educativas en las horas de clases, de tal manera que incentivo que mis estudiantes han de aprender haciendo.					
20. Fomento que mis estudiantes se integren gradualmente en una misma comunidad de práctica social.					
21. Realizo mis actividades de enseñanza, partiendo por conocer los conocimientos previos de mis estudiantes.					

III. NUEVO CONOCIMIENTO (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
22 Mis estudiantes demuestran eficientemente sus habilidades o capacidades cognitivas en cada procesamiento de la información.					
23 Mis estudiantes intercambian conocimientos, costumbres y estrategias aprendidas dentro de las horas de clases.					
24 Mis estudiantes asumen los errores constructivos, permitiéndoles impulsar la parte creativa, reflexiva social y afectiva.					
IV. NIVEL DE APRENDIZAJE (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
25 Genero conflictos cognitivos en mis estudiantes, con la finalidad que éstos propongan soluciones de acuerdo a sus diversas capacidades.					
26 Acompaño al estudiante en su trayecto de la zona actual hacia la zona de desarrollo próximo de aprendizaje.					
V. TRABAJO COOPERATIVO (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
27. Incentivo a mis estudiantes a realizar trabajos en equipos con la finalidad de lograr objetivos en común.					
28. Intervengo con cautela dentro de los ámbitos en los que más valor agregado puedo aportar en mis estudiantes.					
29. Demuestro interés en la regulación de pensamientos, sentimientos y acciones de mis estudiantes para el logro de sus objetivos.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 03: Proceso de Baremación

1. Baremación de la Primera Variable: Cultura organizacional

Máximo: $15(5) = 75$

Mínimo: $15(1) = 15$

Rango: Máximo – Mínimo $R=75-15= 60$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 60/3= 20$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V1: Innovación

Máximo: $3(5) = 15$

Mínimo: $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de la V1: Atención al detalle

Máximo: $3(5) = 15$

Mínimo: $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de la V1: Orientación a los resultados

Máximo: $4(5) = 20$

Mínimo: $4(1) = 4$

Rango: Máximo – Mínimo $R=20-4= 16$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 16/3= 5.33 = 5$

D. Baremación de la Cuarta Dimensión de la V1: Orientación del equipo

Máximo: $3(5) = 15$

Mínimo: $3(1) = 3$

Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

E. Baremación de la Quinta Dimensión de la V1: Recompensas

Máximo: $2(5) = 10$

Mínimo: $2(1) = 2$

Rango: Máximo – Mínimo $R=10-2= 8$

Numero de intervalos: 3

Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 8/3= 2.67 = 3$

2. Baremación de la Segunda Variable: Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

Máximo: $14(5) = 70$

Mínimo: $14(1) = 14$

Rango: Máximo – Mínimo $R=70-14= 56$

Numero de intervalos: 3
Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 56/3 = 18.667 = 19$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V2: Interés y disposición

Máximo: $3(5) = 15$
Mínimo: $3(1) = 3$
Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$
Numero de intervalos: 3
Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de la V2: Enseñanza situada

Máximo: $3(5) = 15$
Mínimo: $3(1) = 3$
Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$
Numero de intervalos: 3
Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de la V2: Nuevo conocimiento

Máximo: $3(5) = 15$
Mínimo: $3(1) = 3$
Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$
Numero de intervalos: 3
Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

D. Baremación de la Cuarta Dimensión de la V2: Nivel de aprendizaje

Máximo: $2(5) = 10$
Mínimo: $2(1) = 2$
Rango: Máximo – Mínimo $R=10-2= 8$
Numero de intervalos: 3
Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 8/3= 2.67 = 3$

E. Baremación de la Quinta Dimensión de la V2: Trabajo cooperativo

Máximo: $3(5) = 15$
Mínimo: $3(1) = 3$
Rango: Máximo – Mínimo $R=15-3= 12$
Numero de intervalos: 3
Amplitud del intervalo: $A = R/3 \quad 12/3= 4$

Anexo 04: Base de datos

Base de Datos del Cuestionario: Cultura Organizacional y Calidad del proceso de enseñanza aprendizaje

Nº	X															Y														
	X1			X2			X3				X4			X5		Y1			Y2			Y3			Y4		Y5			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
1	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4
6	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
7	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4
8	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	1	
9	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	2	4	5	1	
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	5	4	4	5	3	3	4	4	
14	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
16	4	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5
17	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
18	1	2	4	4	2	2	2	2	5	5	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	2	4	2	4	4
19	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	1	1
21	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5	2	1	1	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3

23	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4
24	1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	1	2	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	1	2	4	4
25	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1
26	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4
27	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	3	4
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	3	4	1	1	4	3	1
29	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	1	4	2	1	1	4	4	4	4
30	4	4	2	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	1	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2
31	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	3	3	5	5	4	1	4	4	2	4	5	4	2
32	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3
38	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1
42	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
43	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

Resumen de la Base de Datos de las variables y sus respectivas dimensiones

Nº	X	Y	X1	X2	X3	X4	X5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	61	60	13	11	17	12	8	13	13	12	8	14
2	73	69	15	14	19	15	10	15	14	15	10	15
3	57	56	10	13	15	10	9	12	13	12	8	11
4	59	58	10	12	16	13	8	12	13	12	9	12
5	48	35	8	11	12	11	6	8	7	7	5	8
6	57	56	10	12	15	13	7	11	11	12	9	13
7	35	47	10	6	9	6	4	6	6	14	9	12
8	42	38	8	8	11	8	7	9	7	10	5	7
9	66	65	12	14	17	14	9	12	14	15	9	15
10	63	60	14	12	17	12	8	12	14	14	8	12
11	45	50	9	9	12	9	6	9	9	12	8	12
12	54	45	11	12	14	9	8	10	10	12	3	10
13	57	41	10	11	16	12	8	5	4	13	8	11
14	43	49	7	9	10	11	6	9	9	10	8	13
15	47	48	11	9	12	9	6	10	9	11	8	10
16	62	63	14	7	16	15	10	15	14	12	7	15
17	51	47	9	11	13	10	8	9	9	11	7	11
18	46	43	7	8	14	8	9	12	8	9	4	10
19	65	59	12	13	17	14	9	14	13	10	10	12
20	67	52	13	14	19	11	10	12	12	11	6	11
21	60	47	12	11	17	12	8	11	12	4	8	12
22	59	50	12	12	16	10	9	8	11	12	8	11
23	61	58	13	13	18	9	8	12	12	15	9	10
24	54	45	9	15	17	8	5	11	8	11	5	10
25	55	50	9	12	16	11	7	13	8	12	8	9
26	54	44	9	10	16	13	6	9	6	9	8	12
27	53	48	11	11	16	12	3	12	6	12	7	11
28	56	33	11	12	13	12	8	3	12	8	2	8

29	46	42	9	10	11	10	6	9	9	7	5	12
30	48	55	10	9	12	12	5	10	14	12	8	11
31	48	47	12	9	10	12	5	7	14	9	6	11
32	50	51	9	11	14	9	7	9	11	11	8	12
33	57	55	12	9	16	12	8	12	12	11	8	12
34	54	49	9	10	15	12	8	11	11	10	8	9
35	57	56	12	12	16	10	7	12	12	12	8	12
36	56	53	9	12	15	12	8	11	11	11	8	12
37	62	51	12	13	17	12	8	12	12	12	5	10
38	57	53	9	12	16	12	8	12	11	12	6	12
39	59	56	11	12	16	12	8	12	12	12	8	12
40	59	56	11	12	16	12	8	12	12	12	8	12
41	56	59	10	9	14	13	10	12	15	11	10	11
42	63	59	11	14	18	12	8	12	13	12	9	13
43	45	42	9	9	12	9	6	9	9	9	6	9
44	45	55	9	10	9	10	7	12	12	11	8	12
45	65	56	13	15	17	12	8	12	12	12	8	12
46	60	56	12	12	16	12	8	12	12	12	8	12
47	62	59	12	12	18	12	8	12	12	12	8	15



Dr. Jaramba Alberto Teodorico
Republica de Ing. Magsaysay (DRU) DRU
CIP: 26687

**Dr. TEODORICO JAMANCA ALBERTO
ASESOR**



DRA. VIVIANA INES VELLON FLORES
CIP: 26687

**Dra. VIVIANA INES VELLON FLORES
PRESIDENTE**



Dr. Santiago E. Ramos y Yovera

**Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
SECRETARIO**



Dr. JESUS JACOBADO ESPINOZA

**Dr. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA
VOCAL**



Dr. Abraham Cesar Neri Ayala

**Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
VOCAL**