

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por Ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA I.E. N° 30001 - 72 III MILENIO DE PERENE EN
JUNÍN - 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

**PRESENTADO POR:
Bach. JORGE CHAVEZ RIVERA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EN
ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

HUANCAMELICA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. GONZALES CASTRO Abel, Mg. AGUILAR MELGAREJO Rosario Mercedes y Dra. AGUILAR CORDOVA María Dolores.**

Asesora: Mg. PIÑAS ZAMUDIO Milagros.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH.

El Candidato al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Don, **Jorge CHAVEZ RIVERA**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 30001 – 72 III MILENIO DE PERENE EN JUNÍN - 2020. Mediante Resolución Directoral N° 420-2022-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.**

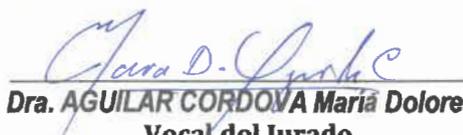
Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, a través del Aplicativo Microsoft Teams, aprobado con Resolución N° 0340-2020-EPG-R/UNH, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

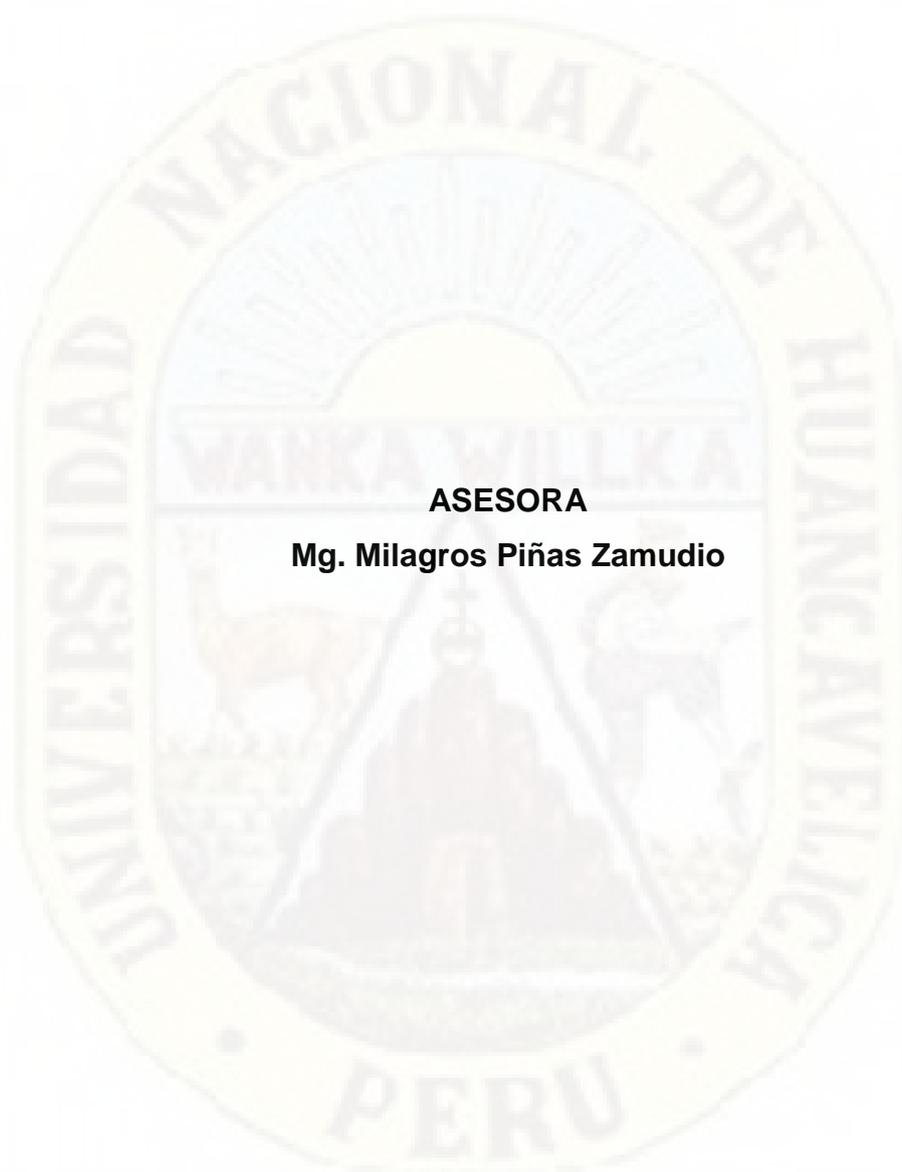
Con el calificativo: Aprobado Por:**UNANIMIDAD**.....
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los dieciocho días del mes de abril del año **2022.**


Dr. GONZALES CASTRO Abel
Presidente del Jurado


Mg. AGUILAR MELGAREJO Rosario Mercedes
Secretario del Jurado


Dra. AGUILAR CORDOVA María Dolores
Vocal del Jurado



ASESORA

Mg. Milagros Piñas Zamudio

DEDICATORIA

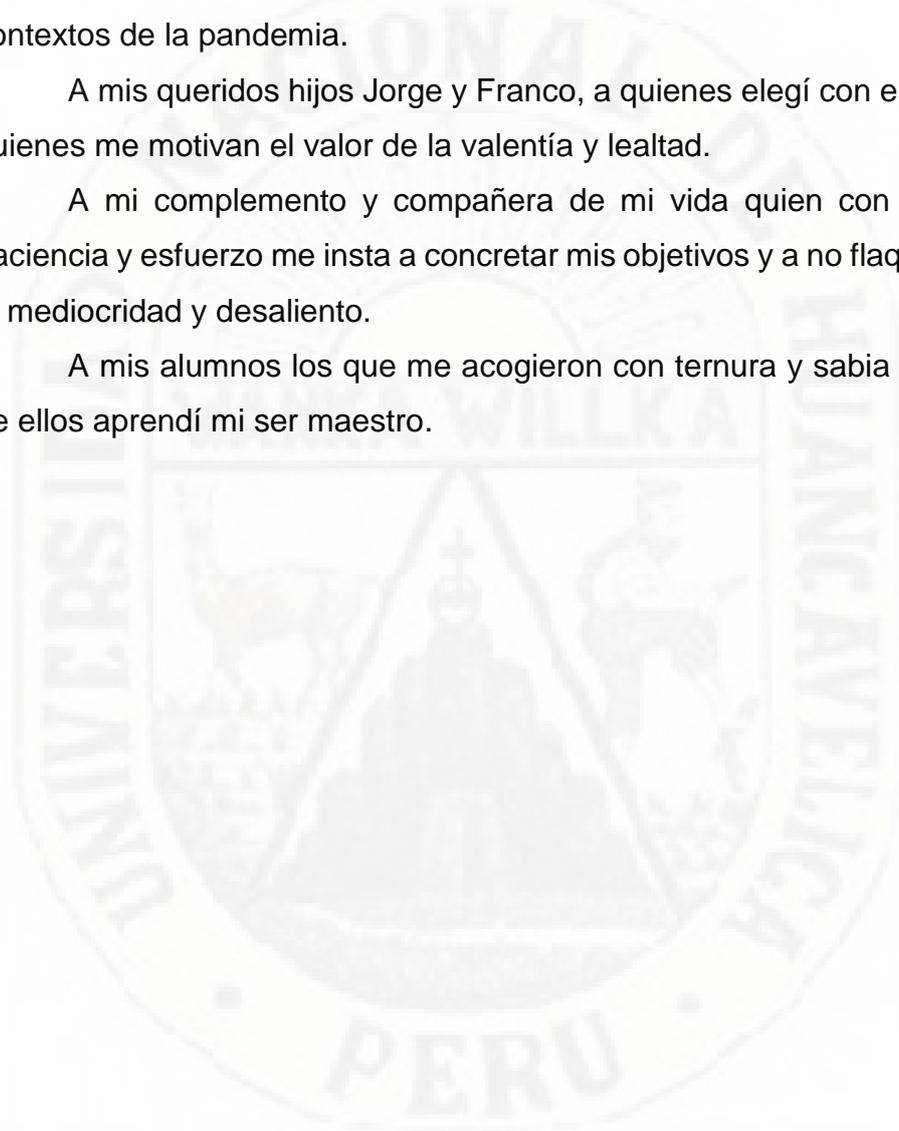
A Dios quién me permitió gozar de una extraordinaria salud y guía de mis constantes vicisitudes permitiéndome concluir mis estudios en estos contextos de la pandemia.

A mis queridos hijos Jorge y Franco, a quienes elegí con el corazón, quienes me motivan el valor de la valentía y lealtad.

A mi complemento y compañera de mi vida quien con su amor, paciencia y esfuerzo me insta a concretar mis objetivos y a no flaquear ante la mediocridad y desaliento.

A mis alumnos los que me acogieron con ternura y sabia paciencia de ellos aprendí mi ser maestro.

Jorge.



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020. Metodología: Esta fue de tipo básica y de nivel relacional, de método científico y descriptivo, y de diseño no experimental de modalidad descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 16 docentes de primaria y secundaria. Se utilizó la encuesta y se aplicó en forma remota e individual dos cuestionarios válidos y confiables. Resultados: A nivel de la estadística descriptiva se halló que el 69% de los docentes percibe la existencia de un nivel regular de cultura organizacional, el 19% percibe la existencia de un nivel bajo, y el 12% percibe la existencia de un nivel alto. En cuanto al desempeño docente, se halló que el 62% de los docentes presentan un nivel regular, el 23% un nivel bajo, y el 15% un nivel alto. A nivel de la estadística inferencial se halló un r de Pearson de 0,875 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio (cultura organizacional y desempeño docente). Conclusión: Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño docente, educación básica regular.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and teacher performance at I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené in Junín - 2020. Methodology: This was of basic typology and relational level, scientific and descriptive method and non-experimental design of descriptive correlational modality. We worked with a sample of 16 primary and secondary school teachers. The survey was used and two valid and reliable questionnaires were applied remotely and individually. Results: Descriptive statistics showed that 69% of the teachers perceive the existence of a regular level of organizational culture, 19% perceive the existence of a low level, and 12% perceive the existence of a high level. Regarding teaching performance, 62% of the teachers were found to have a regular level, 23% a low level, and 15% a high level. At the level of inferential statistics, a Pearson's r of 0.875 and a p -value = $0.000 < 0.05$ were found, which allows us to affirm that there is a direct and significant correlation between the variables under study (organizational culture and teaching performance). Conclusion: It was determined that there is a direct and significant relationship between organizational culture and teacher performance at I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené in Junín in the year 2020.

Key words: Organizational culture, teacher performance, regular basic education.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Acta de sustentación.....	ii
Asesora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
Índice de contenido.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Introducción.....	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación.....	17

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. A nivel internacional	19
2.1.2. A nivel nacional.....	22
2.1.3. A nivel local	24
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Cultura organizacional	25
2.2.2. Desempeño docente	37
2.3. Marco filosófico.....	47

2.4. Definición de términos	48
2.5. Formulación de hipótesis	50
2.5.1. Hipótesis general	50
2.5.2. Hipótesis Específicas	50
2.6. Identificación de variables	50
2.6.1. Variable X	50
2.6.2. Variable Y	51
2.7. Definición operativa de variables e indicadores	52

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipificación de la investigación	53
3.2. Nivel de investigación	53
3.3. Métodos de investigación	53
3.4. Diseño de investigación	53
3.5. Población, muestra y muestreo	54
3.5.1. Población	54
3.5.2. Muestra	55
3.5.3. Muestreo	55
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	56
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis	60

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de interpretación de datos	61
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	72
4.3. Discusión de resultados	83
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	93
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	51
Tabla 2. Población de estudio.....	55
Tabla 3. Validación del instrumento	59
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento.....	59
Tabla 5. Baremación de la variable X (cultura organizacional)	61
Tabla 6. Distribución de los niveles de cultura organizacional	62
Tabla 7. Distribución de los niveles de involucramiento organizacional.....	63
Tabla 8. Distribución de los niveles de consistencia organizacional	64
Tabla 9. Distribución de los niveles de adaptabilidad organizacional	65
Tabla 10. Distribución de los niveles de misión organizacional	66
Tabla 11. Baremación de la variable Y (desempeño docente)	67
Tabla 12. Distribución de los niveles de desempeño docente	67
Tabla 13. Distribución de los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	68
Tabla 14. Distribución de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	69
Tabla 15. Distribución de los niveles de participación en la gestión de la escuela	70
Tabla 16. Distribución de los niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	71
Tabla 17. Correlación r de Pearson entre la cultura organizacional y el desempeño docente	74
Tabla 18. Correlación r de Pearson entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente	76
Tabla 19. Correlación r de Pearson entre la consistencia organizacional y el desempeño docente	78
Tabla 20. Correlación r de Pearson entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente	80
Tabla 21. Correlación r de Pearson entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de los niveles de cultura organizacional.....	62
Figura 2. Distribución de los niveles de involucramiento organizacional ...	63
Figura 3. Distribución de los niveles de consistencia organizacional.....	64
Figura 4. Distribución de los niveles de adaptabilidad organizacional	65
Figura 5. Distribución de los niveles de misión organizacional	66
Figura 6. Distribución de los niveles de desempeño docente	68
Figura 7. Distribución de los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	69
Figura 8. Distribución de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	70
Figura 9. Distribución de los niveles de participación en la gestión de la escuela	71
Figura 10. Distribución de los niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	72

INTRODUCCIÓN

En la actualidad hablar de calidad en el contexto educativo implica no solo tomar en consideración la infraestructura, el personal administrativo sino también a los docentes, siendo estos últimos en su contacto directo con los estudiantes los que tienen la responsabilidad de desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje óptimo, en este sentido, de acuerdo con Medina (2017) el maestro debe ser un factor clave a tomar en cuenta cuando se habla de calidad educativa. En esta línea, en atención a Melián (2017) otro factor a considerar es la cultura organizacional, la cual cada año viene adquiriendo mayor relevancia en las organizaciones por su incidencia en la calidad, por lo que es importante en referencia a Flores (2018) tomar en cuenta esta variable en el ámbito educativo si lo que se busca es mejorar el servicio de la educación. Es así que la organización escolar como cualquier otra organización institucional tiene una serie de actores, cuya función incide en el logro de los objetivos institucionales como en la mejora de la calidad del servicio, es bajo dicho escenario que se debe considerar por un lado el factor organizacional (cultural organizacional) y por otro el factor humano, como en el caso de los docentes, pues de acuerdo con Romero (2019) la calidad del servicio educativo implica tomar en cuenta diversas aristas, como las ya mencionadas; es así que bajo dicho escenario se buscó desarrollar el presente estudio titulado: “Cultura organizacional y desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020”, que tiene como problema: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020?, y como objetivo: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020; pues es relevante conocer y comprender la relación entre estas variables a fin de mejorarlas independientemente en aras de contribuir en la calidad educativa.

En cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de Grados y

Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Informe de Tesis se estructura de la siguiente manera:

El I capítulo aborda todo lo relacionado con el planteamiento del problema: La fundamentación y formulación del problema, los objetivos del estudio, así como las consideraciones que justifican y le dan importancia al trabajo.

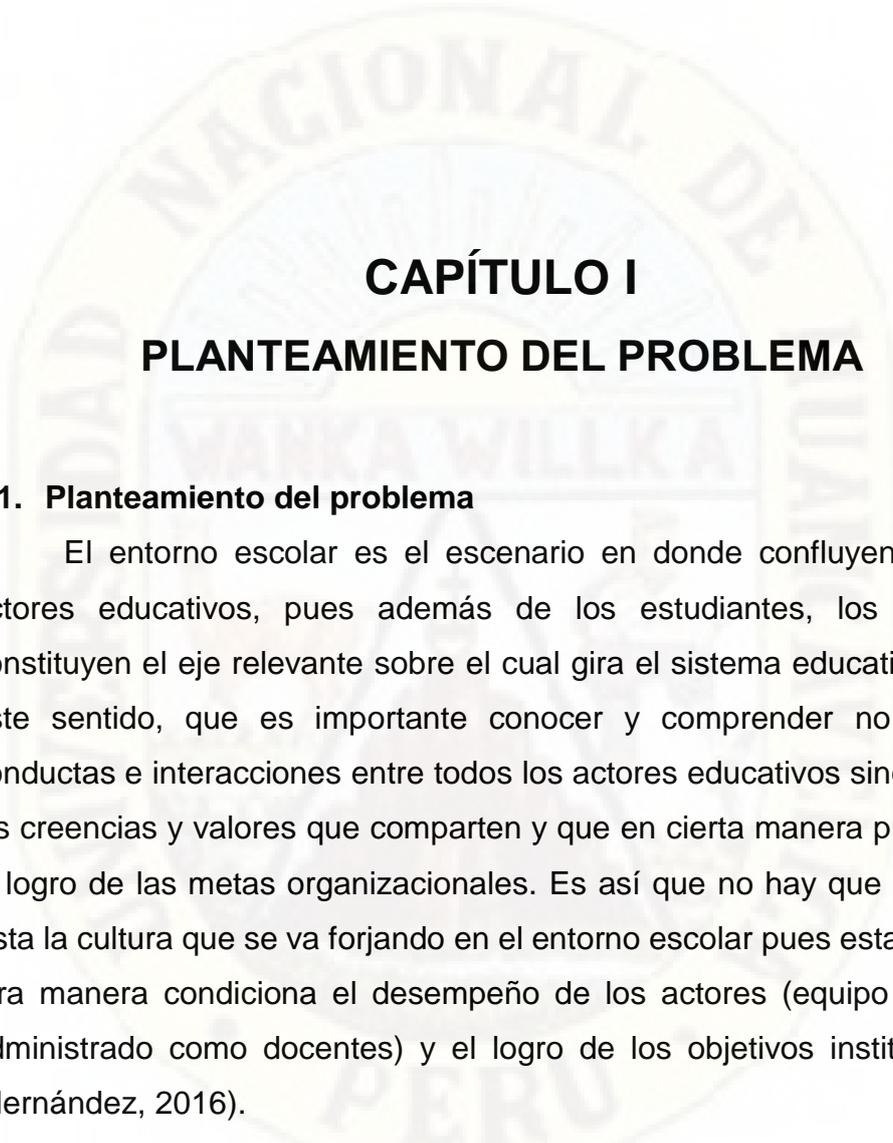
El II capítulo aborda todo lo relacionado con el marco teórico: Los antecedentes del estudio, las bases teóricas, el marco filosófico, la definición de términos, la formulación de hipótesis, y la identificación y operacionalización de las variables en cuestión.

El III capítulo aborda todo lo relacionado con la metodología del estudio: El tipo, nivel, método y diseño de la investigación; la población, la muestra y el muestreo, la técnica e instrumento de recolección, así como las técnicas y procesamiento de análisis de datos.

El IV capítulo aborda todo lo relacionado con el trabajo de campo: La presentación de los resultados estadísticos descriptivos de ambas variables en forma independiente, el desarrollo de las pruebas de hipótesis, así como la discusión de los resultados hallados.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias, así como en forma complementaria los respectivos anexos.

El autor.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El entorno escolar es el escenario en donde confluyen diversos actores educativos, pues además de los estudiantes, los docentes constituyen el eje relevante sobre el cual gira el sistema educativo. Es en este sentido, que es importante conocer y comprender no solo las conductas e interacciones entre todos los actores educativos sino también las creencias y valores que comparten y que en cierta manera predispone el logro de las metas organizacionales. Es así que no hay que perder de vista la cultura que se va forjando en el entorno escolar pues esta de una u otra manera condiciona el desempeño de los actores (equipo directivo, administrado como docentes) y el logro de los objetivos institucionales (Hernández, 2016).

Al respecto, a nivel internacional, en el estudio de González (2016) desarrollado en Colombia se encontró que existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el desempeño de los profesionales de las instituciones educativas, que se sustenta en el hecho de que la cultura organizacional si bien constituye una fuerte herramienta en el proceso administrativo para promover el cambio, proporcionando un sentido de dirección y guía para las prioridades y objetivos trazados en las

instituciones, también puede constituir un escenario negativo que no coadyuve a mejorar el servicio educativo, pues como ya se mencionó, la cultura organizacional en cierta medida puede condicionar negativamente el desempeño de los actores educativos. Bajo esta afirmación, en la investigación de Requena (2016) desarrollada en Venezuela se determinó que el clima organizacional viene generando una cultura autoritaria a nivel institucional que no aporta al cumplimiento de los objetivos institucionales, mayor aun esta circunstancia viene generando una serie de problemas en el desempeño profesional del docente, y consecuentemente afectando a la organización educativa. Ante ello, se coincide con el estudio de Medina (2017) llevado a cabo en Ecuador, en donde se determinó que la cultura como el clima organizacional y el desempeño docente son variables diferentes y complejas, pero interrelacionadas entre sí, por lo que es importante investigar al respecto para intervenir oportunamente y mejorar el servicio como la organización educativa.

A nivel nacional, la investigación de Vega (2016) desarrollada en Cajamarca corrobora lo señalado por las investigaciones internacionales, pues se determinó que en cierta medida la cultura organizacional ejerce una influencia en la gestión educativa, y como tal supedita o condiciona el desempeño de los profesionales inmersos en la gestión, situación que alcanza de igual forma al profesional de la educación, viendo muchas veces trastocado su ejercicio profesional por un liderazgo autoritario así como arbitrario. En este sentido, Barboza (2017) en su estudio desarrollado en Trujillo determinó que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente, pues se halló que existía una cultura organizacional regular (45,8%), y de igual forma un desempeño profesional medio (50,0%) dejando en evidencia que ambas variables de estudio se encuentran relacionadas. Sobre ello, Romero (2019) en su investigación desarrollada en el Callao determinó que cuando la cultura organizacional es positiva esta coadyuva en el logro de los objetivos institucionales y en la mejora del desempeño docentes, pues a mayor

cultura organizacional, mayor es el desempeño de los docentes, es así que cuando se internaliza la cultura organizacional en una institución educativa, los docentes tienden a mejorar su desempeño laboral.

A nivel local, la investigación de Valerio (2016) nos permite comprender lo importante que resulta que el personal de la institución educativa, como los docentes conozcan la cultura organizacional, pues estos conociendo e identificándose con ella contribuyen en el desarrollo y cumplimiento de metas institucionales, mayor aun en los tiempos actuales de pandemia generados por el COVID-19, en donde la virtualidad se ha convertido en el principal medio educativo, pues a través de la estrategia del Ministerio de Educación [MINEDU] "Aprendo en casa", la educación se viene desarrollando en forma remota, situación que ha generado nuevas formas de interacciones e interrelaciones entre los agentes educativos (estudiantes, docentes, equipo directivo y administrativo) a fin de lograr los objetivos institucionales anuales.

Precisamente, en este contexto, en la Institución Educativa N° 30001 - 72 III Milenio, que se ubica en el Distrito de Perené, Provincia de Chanchamayo en la Región de Junín, se viene percibiendo en la organización escolar una serie de interacciones e interrelaciones que no contribuyen en la mejora del servicio educativo, ni mucho menos en el logro de la calidad educativa, pues por un lado se evidencia diversas conductas desfavorables en los directivos que estarían impidiendo la generación de condiciones óptimas para el buen desempeño docente, por lo que no existen buenas relaciones humanas, hay un débil compromiso con la institución así como una deficiente gestión de la calidad educativa; mientras que por otro lado se percibe que los docentes no se comprometen con la institución en su conjunto y que su desempeño se viene dando de manera mecánica y con ciertas limitaciones debido a la virtualidad educativa. En este sentido, surgió el interés por realizar el presente estudio que permitió conocer la cultura organizacional configurada en la institución en mención y sobre ello comprender que esta variable se encuentra íntimamente

relacionada con el desempeño profesional del docente; conocimiento que permitió proponer alternativas de solución para mejorar la realidad problemática en cuestión.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1: ¿Qué relación existe entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020?

P.E.2: ¿Qué relación existe entre la consistencia organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020?

P.E.3: ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020?

P.E.4: ¿Qué relación existe entre la misión organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1. Establecer la relación que existe entre el involucramiento organizacional con el desempeño docente en la I.E. N° 30001

- 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020.

O.E.2. Establecer la relación que existe entre la consistencia organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020.

O.E.3. Establecer la relación que existe entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020.

O.E.4. Establecer la relación que existe entre la misión organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020.

1.4. Justificación

El estudio encuentra su justificación en los siguientes términos:

- Se justifica a nivel teórico, porque en la actualidad existe un relativo vacío gnoseológico a nivel local y regional sobre el particular, cultura organizacional y desempeño docente, pues se hizo una búsqueda exhaustiva para tener mayor conocimiento sobre ambas variables en el Distrito de Perené, en la Provincia Chanchamayo, y no se pudo encontrar un estudio objetivo, ya sea elaborado por las autoridades del sector (DRE-Junín o UGEL Chanchamayo) o por un particular, menos aún, se pudo contar con mayor información sobre dichas variables en los docentes (primaria o secundaria) de la Institución Educativa N° 30001 - 72 III de Perené, situación que ameritó desarrollar el presente estudio para aporte en este sentido.
- Se justifica a nivel práctico, porque se brindaron valiosos conocimientos, los mismos que se obtuvieron de las conclusiones y sugerencias del estudio sobre la relación de la cultura organizacional y el desempeño profesional del docente; conocimientos que sirven como referentes para entender mejor la problemática la falta de una

adecuada cultura organizacional en las escuela y de su incidencia en el desempeño de sus colaboradores como es el docente, por lo que tal información brinda la posibilidad a que las autoridades del sector educación tomen acciones inmediatas orientadas a capacitar a los directivos y docentes en la construcción de una cultura organizacional fuerte que promueva la convivencia armónica y la cooperación para el logro de objetivos institucionales, como lograr la mejora del servicio educativo.

- Se justifica a nivel metodológico, porque el estudio en su desarrollo ha establecido una ruta metodológica investigativa consistente y objetiva, pues futuros investigadores sobre el tema en particular (cultura organizacional y desempeño docente) pueden considerar la ruta metodología que orienta este estudio en cuanto su tipo, nivel, método y diseño de investigación. Asimismo, el estudio también brinda una técnica e instrumentos plenamente válidos y confiables, los mismos que pueden ser empleados en estudios de igual naturaleza, pero con otras características investigativas, es decir, en estudios que versen sobre la cultura organizacional y el desempeño docente, pero en institutos tecnológicos o en universidades.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

González (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas*. Tesis para obtener la Maestría en Administración en la Universidad Nacional de Colombia en Manizales, Colombia. Objetivo: Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en los colegios del Municipio de Pereira. Metodología: El estudio se rigió por el tipo de investigación de campo. Muestra: Se conformó por 25 colegios (19 públicos y 6 privados). Resultados: Se halló que en el 56% de las instituciones predominó la cultura clan, en el 32% la cultura jerárquica y en un 12% la cultura adhocrática. En el caso del desempeño se halló que las instituciones privadas tuvieron mejores desempeños que las públicas. Conclusiones: Se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el desempeño en las instituciones educativas de un municipio de Colombia. A la vez se determinó que la cultura organizacional se constituye en una fuerte herramienta como parte integral del proceso administrativo, convirtiéndose en un fuerte regulador de cambio, proporcionando un

sentido de dirección y guía para las prioridades y objetivos trazados en las instituciones. Finalmente, se determinó que las instituciones como las educativas deben adaptarse a culturas que fortalezcan y desarrollen nuevas conductas, capaces de aportar a un cambio deseado, que propenda a la perdurabilidad, mejora continua y desempeño de la institución.

Requena (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente*. Tesis para obtener la Maestría en Investigación Educativa en la Universidad de Carabobo en Bárbula, Venezuela. Objetivo: Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño del docente en una institución educativa de Carabobo. Metodología: El estudio se rigió por el tipo descriptivo y cuantitativo, y diseño de campo. Muestra: Se conformó por 24 docentes de aula. Resultados: Se halló que el 68% de los docentes estimaron que el personal directivo no tomaba buenas decisiones en el cargo, el 75% estimaron que no demostraba habilidades de buen líder, y el 59% estimaron que no se promovía el trabajo en equipo. Asimismo, se halló que en un 59% no existieron buenas relaciones entre los docentes, que el 84% de estos no cumplían su rol de investigadores, así como su rol de facilitadores. Conclusiones: Se estableció que el clima organizacional que percibe el personal docente se inclina hacia un clima de poder con tendencia autoritaria, ya que no evidencia ser efectivo al cumplir sus metas y no toma en cuenta el trabajo de los colaboradores. También se determinó que el desempeño del personal docente según la manera de planificarla y ejecutarla puede ser más perjudicial que beneficiosa para los aprendizajes de los estudiantes, pues los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional por parte del director educativo. Concluyentemente, se identificó que el clima organizacional influye en el desempeño docente, toda vez que el director con su actitud de

omnipotencia establece un criterio directriz con una carga pasiva y poco motivadora, con controles extremos y externos, que hacen que el educador trabaje en un ambiente poco favorable afectando su desempeño y de la organización educativa.

Medina (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Tesis para obtener la Maestría en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito, Ecuador. Objetivo: Determinar la incidencia del clima organizacional en del desempeño docente en la mencionada institución educativa. Metodología: El estudio se rigió por el tipo de investigación descriptivo. Muestra: Estuvo conformada por 50 docentes. Resultados: Se halló que los docentes de las básicas tuvieron en responsabilidad 15,52% y los del colegio 10,49%, en cuanto al espíritu de equipo, los docentes de la básica tuvieron 15,84 y los del colegio tuvieron 11,63%. En cuanto a la gestión del aprendizaje se halló que los docentes de la básica tuvieron 44,1% y los del colegio tuvieron 27,6%. Y en cuanto al desarrollo profesional, los de la básica tuvieron 9,0% y los del colegio 9,3%. Conclusiones: Se determinó que el clima organizacional y el desempeño docente son dos variables diferentes y complejas, sin embargo, es posible afirmar la incidencia o relación que tiene una sobre la otra. También se encontró que, de las 6 variables de clima organizacional, cinco (responsabilidad, flexibilidad, estándares, claridad y espíritu de equipo) influyen de manera positiva baja o muy baja en el desempeño docente, mientras que la variable recompensa, presenta una incidencia negativa muy baja. Por último, se determinó que, el clima organizacional si influye en el desempeño del profesional docente, aunque la incidencia se ubica en un nivel muy bajo en dicha realidad educativa.

2.1.2. A nivel nacional

Vega (2016). *Cultura organizacional y gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pública 13 de julio de 1882 - San Pablo - Cajamarca: 2016*. Tesis para obtener la Maestría en Ciencias en la Universidad Nacional de Cajamarca en Cajamarca. Objetivo: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión educativa del instituto en mención. Metodología: El estudio se rigió por el tipo aplicada y diseño exploratorio y descriptivo. Muestra: Quedo conformada por 27 participantes (directivos, administrativos y docentes). Resultados: Se halló que en el mencionado instituto en un 55,6% a veces existía una verdadera cultura organizacional, y en 44,4% a veces se daba una gestión educativa apropiada. Conclusiones: Se encontró que las características de la cultura organizacional en el instituto en mención permiten inferir que la innovación y toma de riesgos, orientación al equipo, estabilidad y energía, son factores que impulsan el desarrollo y fomentan la participación del capital humano, uno de los recursos más importantes para crear, gestar, fortalecer o ejecutar cualquier actividad, empero, tales factores se encuentran en una 40% lo que hace suponer la existencia de una cultura organizacional débil. También se encontró que las características de la gestión educativa en el instituto, como la gestión institucional y procesos académicos se ubican en un promedio 42.5%, significa que existe una gestión regular. Por último, se determinó mediante la prueba de r de Pearson que existe una influencia directa muy débil y poco significativa entre la cultura organizacional y la gestión educativa.

Barboza (2017). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017*. Tesis para obtener la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo en

Trujillo. Objetivo: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el mencionado colegio. Metodología: El estudio se rigió por el tipo de investigación cuantitativa correlacional, y el diseño correlacional descriptivo. Muestra: Esta quedó conformada por 24 docentes. Resultados: Se halló que el 45,8% estimó la existencia de una cultura organizacional regular, el 29,2% de una cultura deficiente y el 25,0% de una cultura buena. En cuanto al desempeño se halló que el 50,0% tuvo un regular nivel, el 37,5% tuvo un alto nivel y el 12,5% tuvo un bajo nivel. Conclusiones: Se encontró que la cultura organizacional en la mencionada institucional educativa se ubica en el nivel regular (45,8%), por cuanto el 45,8% de los trabajadores de la institución obtienen un nivel regular en la cultura organizacional, el 29,2% un nivel deficiente y el 25,0% un nivel bueno. También se encontró que el desempeño docente en la institución en mención se encuentra en el nivel medio (50,0%), por cuanto el 50,0% de los trabajadores tienen un nivel medio en su desempeño docente, el 37,5% tienen un nivel alto y el 12,50% tienen un nivel bajo. Por último, se determinó que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente, por cuanto el coeficiente de correlación de r de Pearson = 0.841 con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

Romero (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla – Callao*. Tesis para obtener la Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola en Lima. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes. Metodología: El estudio se rigió por el diseño no experimental descriptivo correlacional. Muestra: Estuvo conformada por 35 docentes. Resultados: Se halló que el 80% de los docentes estimaron que

existía un regular clima organizacional, el 11,4% un clima alto, y el 8,6% un clima bajo. Asimismo, se halló que el 80% de los docentes tenían un desempeño destacado, el 17,1% un desempeño suficiente, y el 2,9 un desempeño en proceso. Conclusiones: Se determinó que existe una relación positiva moderada entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes, lo que es decir que, a mayor cultura organizacional, mayor es el desempeño de los docentes, es así que cuando se internaliza la cultura organizacional en una institución educativa, los docentes tienden a mejorar su desempeño laboral. También se determinó que, existe relación entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, se determinó que la cultura organizacional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Además, se determinó que existe una relación positiva y moderada entre la cultura organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Por último, se determinó que, la cultura organizacional se relaciona de manera positiva y moderada con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.1.3. A nivel local

Valerio (2016). *Gestión de cultura organizacional en la Institución Educativa Santa Isabel Huancayo*. Tesis para obtener la Maestría en Gestión Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo. Objetivo: Establecer las características que muestra la cultura organizacional por área curricular entre los docentes de la institución en mención. Metodología: Estudio se rigió por el tipo básica, nivel y diseño descriptivo comparativo. Muestra: Se conformó por 76 docentes. Resultados: Se halló que el 44,63% de los docentes de matemática estimaron que a veces existió una cultura organizacional, el 45,93% de los docentes de comunicación mencionaron que nunca existió una cultura organizacional, el 45,00%

de los docentes de formación ciudadana de igual forma manifestaron que nunca existió una cultura organizacional, y el 43,2% de los docentes manifestaron lo mismo que los de comunicación y ciudadanía. Conclusiones: Se determinó que es relevante que el personal que conforma la institución educativa conozca la cultura organizacional a fin de promover y reforzarlos, lo cual se traduce una ventaja que permite mejorar los niveles de eficiencia de la gestión que se cumple en la organización y que apuntan al desarrollo y cumplimiento de metas. También se encontró que existe en su mayoría (44.63%) cierto descontento sobre cómo se manifiesta la gestión de la cultura en la institución lo que se traduce en un moderado interés al respecto que perjudica al desarrollo de la institución educativa. Por último, se determinó que, la gestión de la cultura organizacional por área curricular es insuficiente en los docentes de la mencionada institución educativa secundaria.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura organizacional

Según Ezirim et al. (2010) la cultura organizacional implica “aquella forma de describir la psicología, actitudes, experiencias, creencias y valores personales y culturales de una organización” (p. 40).

Para Daft (2011) la cultura organizacional “es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse” (p. 374).

Por su parte Denison (1990, como se citó en Gutiérrez, 2013) sostiene que la cultura organizacional implica:

El conjunto de valores, creencias y principios que sirven como fundamento para la dirección de una organización, como

también los patrones de comportamientos y prácticas que tanto ejemplifican como refuerzan esos valores, creencias y supuestos básicos. Tanto estos como los patrones de comportamiento o prácticas permanecen porque tienen sentido para los miembros de una organización. (p. 6)

Chiavenato (2007, como se citó en Hernández, 2016) señala que la cultura organizacional significa “una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos todos de determinada organización” (p. 32).

Por último, Schein (2010, como se citó en Chung, 2016) considera que la cultura organizacional es:

Un patrón de supuestos básicos compartidos que fue aprendida por un grupo, ya que soluciona sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, se les enseña a nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas. (p. 104)

Al respecto, cabe mencionar que la cultura organizacional no es un concepto nuevo ni un fenómeno reciente en las organizaciones, pues es un concepto que se viene trabajando desde los años ochenta, entendiéndose en la actualidad como un concepto que implica comprender que la cultura en una organización es una parte inherente desde su nacimiento o conformación, es así que esta viene a constituirse como el conjunto específico de valores y normas compartidos y asimilados por las personas y grupos de personas que integran una organización, y que como tal deben concurrir en forma efectiva factores como el involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y la misión a fin de mejorar el aspecto consustancial de la organización (Martínez, 2017).

2.2.1.1. Características de la cultura organizacional

Según Robbins (1996, como se citó en Hernández, 2016) señala que estas son:

- **Innovación y asunción de riesgos:** Grado hasta el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos.
- **Atención al detalle:** Grado hasta donde se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención al detalle.
- **Orientación a los resultados:** Grado hasta donde la administración se enfoca en los resultados o consecuencias, más que en las técnicas y procesos utilizados para alcanzarlos.
- **Orientación hacia las personas:** Grado hasta donde las decisiones administrativas toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas dentro de la organización.
- **Orientación al equipo:** Cuando las actividades están organizadas en torno a equipos, en lugar de hacerlo alrededor de los individuos.
- **Energía:** Grado hasta donde la gente es enérgica y competitiva, en lugar de calmada.
- **Estabilidad:** El grado hasta donde las actividades organizacionales prefieren el mantenimiento del estatus quo en lugar de insistir en el crecimiento.

2.2.1.2. Dimensiones de la cultura organizacional

Denison (2001, como se citó en Bonavia et al., 2010) sostiene que el modelo (dimensiones) profundiza en el análisis de la cultura organizacional atendiendo a la clásica distinción de Schein hecha en el año 1985 sobre los valores en que debe construirse una cultura en cualquier organización, así tenemos:

A. Involucramiento en la organización

Se refiere a que los miembros de las organizaciones se encuentran claramente comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la organización; la organización da importancia a todas las personas que laboran en ella y permite que se organicen en equipos pudiendo desarrollar así mayores capacidades en todos los niveles, las personas perciben que se les toma en cuenta al momento de decidir sobre su trabajo y cuando este afecta a los objetivos de la organización.

Al respecto, Wieland y Zalvidea (2015) señalan que el involucramiento se “centra en el compromiso y el sentido de pertenencia, la participación de los trabajadores en las decisiones que les afectan y en la orientación de los equipos. Las organizaciones eficientes capacitan a sus empleados, trabajan en equipo y desarrollan sus capacidades” (p. 11).

Denison (2000, como se citó en Gómez, 2012) sostiene “que las organizaciones efectivas facultan, empoderan a su gente, que se construye a sí misma alrededor de los equipos, y desarrollan la capacidad humana a todos los niveles” (p. 23). Asimismo, de acuerdo con Denison (1997, como se citó en Velasco, 2015) la efectividad de una organización está en función de los niveles de involucramiento y participación de los miembros de la organización; asimismo argumenta que altos niveles de involucramiento y participación crean un sentido de pertenencia y responsabilidad dentro de la organización.

B. Consistencia en la organización

Señalando que las organizaciones son más efectivas cuando son consistentes y su personal se encuentra bien integrado, generándose esto cuando las personas se comportan en base a un conjunto marcado de valores, alcance

de acuerdos y coordinación e integración. Las organizaciones con estas características generaran una cultura organizacional fuerte y distintiva a la de otras organizaciones que generaría influencia en el comportamiento organizacional de las personas que laboran en la organización.

La consistencia se ha convertido en una potente fuente de estabilidad e integración interna, plasmándose luego en una visión compartida por todos los trabajadores. Por ello, Wieland y Zalvidea (2015) mencionaron que “la consistencia se centra en la existencia de sistemas y procesos organizacionales que promueven la alineación y eficiencia en la organización, plasmándose en el conjunto de principios, acuerdos sobre el derecho y la manera correcta de hacerlas” (p. 11).

Denison (1997, como se citó en Velasco, 2015) sostiene que la consistencia “es el origen de la integración, coordinación y control, ayuda a las organizaciones a desarrollar un conjunto de sistemas compartidos de creencias y valores que permitan gobernar a la organización de manera consensuada” (p. 108). Además, Denison (2000, como se citó en Gómez, 2012) menciona que la consistencia es pues “una poderosa fuerza de estabilidad e integración interna que resulta de un marco mental común y de un alto grado de conformidad” (p. 23).

C. Adaptabilidad en la organización

Las organizaciones generan muchos beneficios, pero en ocasiones las organizaciones muy integradas podrían dificultar procesos para cambio y adaptación de nuevos enfoques planteados por la organización, por lo que la integración interna y adaptación externa suelen ser algo difíciles de compatibilizar, pero es necesarias para lograr organizaciones efectivas.

En este sentido, Wieland y Zalvidea (2015) mencionan

que la “adaptabilidad se centra en la capacidad de la organización para lograr un cambio interno en respuesta a las condiciones externas. Las organizaciones logran adaptarse al cambio, comprender las necesidades del cliente y aprender de la situación” (p. 11).

Las organizaciones con el poder de adaptarse ven a sus clientes como guía a seguir asumiendo riesgos, corrigiendo errores en el camino en base a los objetivos planteados; para poder medir el nivel de adaptabilidad del personal en la organización Denison (1997, como se citó en Velasco, 2015) señala que la “adaptabilidad se relaciona con la capacidad que tiene la organización para percibir y responder al entorno externo y a los clientes internos, reestructurando e institucionalizando un conjunto de comportamientos y procesos que permitan adaptarse” (p. 109).

Asimismo, Denison (2000, como se citó en Gómez, 2012) refiere que las “organizaciones adaptables son impulsadas por sus clientes, asumen riesgos y aprenden de sus errores. Tienen capacidad y experiencia en la creación del cambio y mejoran permanentemente su capacidad para generar y entregar valor a sus clientes” (p. 23). La adaptabilidad es crucial para fomentar la creatividad, el trabajo en equipo y la innovación dentro de la organización.

D. Misión en la organización

Se refiere a uno de los elementos más importantes dentro de una organización debido a que necesitan una guía a donde dirigirse, las organizaciones con éxito cuentan con una dirección bien establecida que marca y dirige las metas que la organización se ha planteado, así como los objetivos que tiene previsto cumplir, en base a una visión clara y precisa de hacia

dónde desea llegar o alcanzar la organización en el futuro. Para lo cual se requiere contar con un fuerte liderazgo por los directivos de la organización para construir una visión de futuro de la organización y construir los cimientos de una cultura organizacional fuerte.

Al respecto, Wieland y Zalvidea (2015) sostienen que la misión de una organización se focaliza en el “propósito de los objetivos y visión del futuro al que desea llegar la organización, las organizaciones buscan ser cada vez más eficientes y cumplir con su misión, así como sus objetivos y visión identificando así la dirección a la cual la organización se dirige” (p. 11). Por su parte, Denison (1997, como se citó en Velasco, 2015) enfatiza que la misión, la cual proporciona propósito y significado mediante la definición de una función social, “provee de claridad y dirección a los miembros de la organización y una orientación a largo plazo” (p. 109).

2.2.1.3. Teoría que fundamenta la cultura organizacional

Tenemos:

A. Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

La esencia del movimiento de relaciones humanas era la creencia de que la clave para una mayor productividad en las organizaciones era el incremento en la satisfacción de los empleados. Además de los estudios de Hawthorne realizados por Mayo, tres personas tuvieron un papel importante en la transmisión del mensaje de las relaciones humanas: Dale Carnegie, Abraham Maslow y Douglas McGreggo (Robbins, 2005, como se citó en Rodríguez, 2018).

Los hallazgos de Mayo y sus colaboradores; basados en parte en las ideas concebidas por Vilfredo Pareto, tendrían un efecto “dramático” en el pensamiento administrativo, fueron de

oposición a la teoría clásica de la administración. Así pues, Mayo y sus colaboradores llegaron a la conclusión de que no eran la reducción de la jornada de trabajo, la industrialización de los procesos o los incentivos monetarios, sino otros factores responsables. Descubrieron que, en general, el aumento de la productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados, la satisfacción en las relaciones entre los miembros de un grupo de trabajo.

La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano (Robbins, 2005, como se citó en Rodríguez, 2018).

B. Teoría del clima de la organización de Likert

Esta teoría postula que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción. Señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales (Sandoval, 2004, como se citó en Rodríguez, 2018).

El clima organizacional de Likert señala que el comportamiento asumido por los trabajadores sujetos a otra persona de mayor jerarquía dependerá directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales, por lo tanto, se afirma que la reacción estará

determinada por la percepción ya que ella determinará el sentir de cada trabajador en sus labores diarias (Rodríguez, 2018).

2.2.1.4. Modelo de la cultura organizacional

Tomando en cuenta el estudio de Stanford (2010) se describen tres tipos de cultura que son particularmente hostiles a un nuevo diseño de organización, pero son esenciales para el cambio; estos tipos son los siguientes: la cultura del reproche, la cultura de las buenas noticias y la del cono de sombra.

- **Cultura del reproche:** Se basa en una búsqueda de alguien o algo a quien atribuirle las fallas. La multitud busca atribuirle el compromiso de una acción errada a alguien o a algo ajeno a ellos. Un emprendimiento de interfaz empresarial no posee triunfo en esta cultura porque en su utilización se van a exponer problemas que generarán cuellos de botella, pero que tienen que estar comunicados a tiempo para ser solucionados. En esta cultura se necesita de un jefe que se encargue de dejar en claro que los métodos cambiaron (Stanford, 2010).
- **Cultura de las buenas noticias:** En este tipo de cultura los colaboradores se niegan a escuchar las realidades operativas de una circunstancia que no avanza de acuerdo a lo indicado. Los empleados se centran en comentar lo positivo del cambio, pero evitan transmitir los fallos. Esta clase de cultura necesita de un jefe que posea una imagen de jefe exitoso que evidencie que antes fue exitoso en diferentes proyectos y de esta forma asegure que este nuevo cambio además va a ser exitoso (Stanford, 2010).
- **Cultura del cono de la sombra:** Está formada por todas las tareas que no se identifican, discuten y gestionan en los

procesos de toma de decisiones. El cono de la sombra abarca lo misterioso, lo no discutido, tiene dentro puntos que no están en cursos, documentos de la compañía, etc. Esta clase de cultura no es especialmente hostil a la utilización de un emprendimiento de interfaz organizacional, ya que los colaboradores tienen la capacidad tanto de desarrollar la sección derecha como la izquierda del cerebro cultural, lo cual les facilita ajustarse, innovar y hallar resoluciones creativas a los inconvenientes que se les va presentando. Por esto, los diseñadores de la organización tienen que tener capacidades para conducir personas que les permitan tomar elecciones y arreglar inconvenientes (Stanford, 2010).

En atención al estudio de Heinzmann y Neto (2014) se definen cuatro tipos genéricos de cultura organizacional siendo estos los siguientes:

- **Cultura del poder:** Esta clase de cultura organizacional está ajustada a organizaciones que recién empiezan en el mercado, donde la exclusiva persona que tiene la perspectiva a impulsar el avance de la organización es el jefe. Cuando una organización que tiene esta clase de cultura y esta se maneja de manera ineficiente, se ven reguladas por el temor, con abuso del poder para provecho personales, comúnmente estas están acompañadas por conflictos internos (Heinzmann y Neto, 2014).
- **Cultura del papel:** En esta clase de cultura se establece roles en función a responsabilidades potenciales y retribuciones de cada individuo para que las tareas sean ejecutadas de forma justa, esta clase de cultura si se maneja de manera precisa proporcionara eficacia, justicia y seguridad. Si emergen inconvenientes estos se solucionan

creándose resoluciones sistemáticas, no obstante, su debilidad está relacionada con los proyectos operativos (Heinzmann y Neto, 2014).

- **Cultura del logro:** Está fundamentada en el agrado de los integrantes de la organización por la buena tarea realizada, por esto hay que desarrollar ocasiones laborales que comprometan a los ayudantes de forma seria para que sientan que están ayudando al logro de los objetivos, dando permiso a los individuos para trabajar en grupo, de igual modo promoviendo la comunicación interna donde los integrantes tengan la posibilidad de realizarse a nivel profesional. El lado negativo de esta clase de cultura es la contrariedad que hay para sostener la energía y el entusiasmo inicial de los ayudantes (Heinzmann y Neto, 2014).
- **Cultura del acompañamiento:** Esta clase de cultura, llamada también cultura del soporte se basa en la confianza mutua entre la organización y el empleado, también se apoya en la seguridad y acompañamiento mutuo entre la organización y sus integrantes. Los individuos trabajan en organizaciones de esta clase por que se atraen para quien trabajan estableciendo relaciones estrechas con sus colegas y sus usuarios por medio de la comunicación abierta. Apoya el avance de los integrantes de la organización y satisface las pretensiones destacables. La debilidad de esta cultura son los lados negativos de sus elementos humanistas, tiene tendencia a evitar los conflictos poniendo el foco en la armonía; los asuntos complicados son ocultados; el consenso podría ser sobrevalorado, obstaculiza la destreza de la empresa para avanzar en forma efectiva (Heinzmann y Neto, 2014).

2.2.1.5. Importancia de la cultura organizacional

De acuerdo con Parker (2000) la cultura organizacional es uno de los factores importantes y facilitadores de la organización y de gestión, de innovación y cambio. Es el ambiente en el que trabajan los miembros de una escuela y en donde se dinamizan las condiciones de clima que caracterizan a cada institución. Al respecto, Romero (2016) señala que la “cultura organizacional es el valor fundamental que aprecian los empleados, generando un impacto en la moral, la motivación, satisfacción y productividad en la organización” (p. 12). Por lo tanto, las empresas deben realizar programas de desarrollo para sus empleados en donde se puedan desarrollar y mejorar las habilidades de los integrantes de una organización, fortaleciendo sus valores y aumentando la retención de los buenos empleados. Es así que se hace importante mantener la cultura organización debido a que permite detectar problemas en los grupos de trabajo, o formar equipos con una ideología positiva y clara para el buen funcionamiento de la compañía. De acuerdo con Romero (2016) otros aspectos de importancia de la cultura en cualquier organización son:

- Utilizar como estrategia comercial, en búsqueda de nuevos negocios.
- Consolidar la marca
- Volverse atractiva para los buscadores de empleo
- Hacer parte de las mejores compañías para brindar empleo
- Atraer y retener buenos talentos.

2.2.2. Desempeño docente

Según Cuenca (2011) el desempeño docente es “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (p. 44).

Para Montenegro (2013) el desempeño docente no es otra cosa que:

El conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo; agregando que estas acciones están determinadas por factores asociados a los docentes, estudiantes y al entorno. (p. 17)

Por su parte Ruetter y Conde (como se citaron en Requena, 2016) estiman que el desempeño docente es:

Un proceso continuo y dinámico cuyo objetivo primordial es contribuir al mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje de una empresa educativa, en función de sus fines, por medio de un plan definido de acción desarrollada mediante el establecimiento de unas buenas relaciones humanas. (p.71)

Chavez (2017) sostiene que el desempeño docente “es el rol que asume el maestro en la aplicación de estrategias y competencias para interactuar como educador con los estudiantes a su cargo” (p.27).

Por último, Fernández (2008, como se citó en Romero, 2019) señala que el desempeño docente es el

Conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la

institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. (p. 49)

Al respecto, cabe señalar que la definición dada por Fernández (2004) es una de las que más se asemeja a lo que propone el Ministerio de Educación del Perú en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) en torno al modelo del enfoque por competencias, pues se busca que el docente demuestre en su quehacer pedagógico diario que sabe prepararse para el aprendizaje de los estudiantes, que enseña para el aprendizaje de los estudiantes, que participa en la gestión de la escuela y que busca fortalecer su profesionalidad e identidad como docente (Romero, 2019).

2.2.2.1. Características del desempeño docente

Esport (2006, como se citó en García y Huamán, 2018) pone en autos que, como cualquier profesional, el profesor no siendo una excepción, debe reunir unas características que le definan como tal y a la vez permitan analizar su profesionalidad. Estas características a su vez permiten determinar qué aspectos inciden de una manera más o menos directa en la calidad de la educación. En la formación de profesores, tres son las características que resumen un buen desempeño docente:

- Preparación específica para ejercer la actividad docente: la formación inicial del profesorado, es decir, la adquisición de los conocimientos necesarios para ejercer la profesión docente constituye uno de los requisitos para su ejercicio.
- Capacidad para resolver situaciones relacionadas con la actividad docente.
- Obligación de estar actualizado y de progresar en los conocimientos y las técnicas específicas de la profesión

docente. Los actuales cambios sociales y conceptuales de la acción educativa han convertido la formación y actualización permanentes del profesorado en un imperativo profesional.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo con Romero (2019) que cita el Marco del Buen desempeño Docente, estas dimensiones son:

A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión comprende:

La planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque Intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (MINEDU, 2012, p.25)

El docente debe tener el conocimiento respectivo para dominar las áreas respectivas y así realizar una adecuada planificación, realizando los procesos pedagógicos respectivos, tomando en cuenta la diversidad cultural de nuestro país y las necesidades especiales de los estudiantes, también debe ser capaz de conocer las características de cada estudiante para así realizar el material didáctico adecuado para cada caso (Romero, 2019).

B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión comprende:

La conducción del proceso enseñanza por medio de un enfoque donde se debe tener en cuenta la valoración de la diversidad e inclusión. También refiere la mediación pedagógica del docente permitiendo un clima favorable de aprendizaje hacia los estudiantes, desarrollar estrategias metodológicas diversas y de evaluación en permanente motivación del estudiante, también de utilizar recursos didácticos relevantes, pertinentes y permanentes. Uso e inclusión de diversos instrumentos, e uso de diversos criterios e instrumentos que puedan facilitar la identificación del logro. (MINEDU, 2012, p. 25)

Aquí se refiere cómo el docente se desenvuelve en su materia, con estrategias motivadoras para que sean reflexivos y críticos, además debe evaluar con diversos instrumentos de acuerdo con los objetivos planteados, todo ello se va generar que se establezca un clima propicio dentro del aula, el cual atienda la diversidad y se mantenga una convivencia democrática (Romero, 2019).

C. Preparación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta dimensión comprende:

La participación en la gestión de la red de escuelas dentro de una perspectiva democrática para configurar la comunidad del aprendizaje. Es imprescindible que el docente tenga contacto permanente con las instituciones aledañas a su comunidad, para compartir experiencias de acuerdo a su realidad, Para tal efecto se requiere la comunicación efectiva de los actores de la

comunidad educativa, así como la participación en elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un favorable clima institucional. Incluye el respeto a la comunidad, la valoración y sus características, también como la corresponsabilidad de las familias con los resultados de los aprendizajes, es necesario que el docente tenga comunicación constante sobre el avance del rendimiento de sus estudiantes siendo comunicados oportunamente a las familias para así tomar acciones si se requiera. (MINEDU, 2012, p. 26)

Es pertinente como docentes establecer relaciones con los padres de familia, así como de la comunidad, además de otras instituciones que nos brinden recursos que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes; es pertinente también que es de gran responsabilidad que el docente participe en la elaboración del proyecto educativo institucional para propiciar las mejoras continuas con sus aportes de acuerdo con sus experiencias por el bienestar de los estudiantes (Romero, 2019).

D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Esta dimensión comprende:

En este cuarto dominio el cual comprende el proceso y prácticas el cual caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de los docentes. En esta dimensión, el docente debe ser consciente y reflexionar de manera sistemática sobre su práctica pedagógica, la de colegas, colaboración entre pares, trabajo en grupos y participación en actividades de desarrollo profesional, además de la responsabilidad de los procesos y

resultados de aprendizaje, manejo de información sobre diseño e implementación de políticas a nivel nacional y regional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (MINEDU, 2012, p. 26)

El docente debe conducirse con ética y respeto, demostrando sus valores ya que es guía y ejemplo de sus estudiantes, motivándose a la reflexión sobre su actividad pedagógica, colaborativa e institucional, según sus resultados será capaz de tomar decisiones oportunas que permitan planificar y garantizar su desempeño laboral (Romero, 2019).

2.2.2.3. Teorías que fundamenta el desempeño docente

Desarrollar una teoría que permita la comprensión del desempeño docente, está vinculado al acto educativo, considerando que se trata de un profesional, experto en procesos educacionales, se ahonda en explicar las condiciones y los factores que inciden en tal proceso. Al respecto, Klingner y Nabaladian (2002) estiman que “siempre se recurre a las teorías para explicar ciertas aristas como por ejemplo el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, o como la relación de la satisfacción laboral con el desempeño y rendimiento” (p. 252).

A. Teoría de la equidad

Que se sustenta en consideraciones éticas, por cuanto se funda en el concepto de equidad, categoría moral que toma en cuenta la igualdad, por cuanto se vincula en los hechos al trato que el docente o el trabajador recibe dentro de la

institución, del que deviene, por sus resultados en un acto justo o injusto. Esto se refleja en la idea desarrollada por Klingner y Nabaldian (2002): en un hecho relacionado a la lealtad, así como en expresiones en la que se manifiesta la buena voluntad y que tiene sus efectos en una mayor eficacia de los desempeños del docente como de cualquier otro trabajador dentro de la institución.

Esta teoría, trasunta algunos defectos, porque se le atribuye una carga excesiva de subjetividad, en la que de por medio, pueden intermediar el interés, la simpatía, la oportunidad (o el oportunismo). En tal sentido, se invoca, a juicio de los autores, imparcialidad y buen trato para ser más equitativos y justos en la relación que conduce a mejores desempeños docentes.

Al respecto, cabe precisar que la equidad señalada en esta teoría se compone de dos aspectos, por un lado, tenemos el rendimiento, y por el otro lado tenemos la equiparación con otros. Con respecto al rendimiento ello hace alusión a la comparación del aporte o rendimiento del trabajador en su labor, mientras que la equiparación con otros hace alusión a la retribución que recibe el trabajador en relación con otros (Klingner y Nabaldian, 2002).

B. Teoría de las expectativas

Los autores Klingner y Nabaldian (2002) suponen que la teoría en sí se enfoca en aspectos subjetivos sustentados en la afectividad, que da lugar a los sentimientos se manifiestan como satisfacción sentida en los empleados, del que se deduce, son las condiciones necesarias y suficientes para un mejor desempeño laboral que aquellos que no lo sienten y

comparten de la misma manera. Los factores considerados en este enfoque son tres:

a) El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; porque en esta expectativa de reconocimiento espera una consideración especial por el trabajo realizado, generando ansiedad por la espera.

b) La evaluación que se hace al empleado con el consecuente hecho de darle un reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que su desempeño sea el esperado dentro de los objetivos institucionales; al efectivizarse las expectativas esperadas como anheladas por todos, deseadas por cada uno de los servidores de la institución, los que considera como acciones propias y de justicia.

c) La debida importancia que el empleado le da al reconocimiento (gratificaciones o sanciones). Son importantes en la medida de que hace posible un estatus de satisfacción, de cumplimiento y de realización de algo íntimamente deseado.

En este sentido, de acuerdo con Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría permite comprender las diversas reacciones que pueda presentar el trabajador, sean estas positivas como negativas, en su desempeño laboral, pues el trabajador sin olvidarnos de su naturaleza es también un ser humano y como tal tiene una serie de proyecciones, aspiraciones y metas que alcanzar.

2.2.2.4. Marco del buen desempeño docente

El MINEDU (2012) pone de manifiesto que “el marco del desempeño docente no es un objeto normativo sino una herramienta que forma la docencia para evaluar de manera rigurosa y reconocer el buen desempeño, las buenas prácticas

de enseñanza y promover el permanente desarrollo profesional” (p. 6).

El marco de desempeño docente es un documento que fue elaborándose desde el año 2009 con el apoyo de varias instituciones, creada por Consejo Nacional de Educación y Foro Educativo a través del diálogo y concertación de una mesa interinstitucional del buen desempeño docente, permitiendo al docente reflexionar sobre sus debilidades y fortalezas en su trabajo diario, así mismo sirve de guía para poder diseñar e implementar políticas y poder tomar acciones de formación y evaluación, en consecuencia se basa “en una visión de docencia para el país, para tal efecto se ha construido una estructura que posibilite expresarlo evitando reducir el concepto de marco en una lista de cotejo” (MINEDU, 2012, p. 22).

Los propósitos propuestos dentro del marco del buen desempeño docente, está el de establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza; así como el de impulsar la reflexión de los docentes sobre su práctica y se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y puedan construir en comunidades de práctica, una visión pro-enseñanza. Además, también encontramos como propósito el promover la revaloración social y profesional de los docentes y así fortalecer su imagen como profesionales y guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, mejora de las condiciones del trabajo docente y reconocimiento profesional” (MINEDU, 2012, p. 24).

2.2.2.5. Importancia de la evaluación del desempeño docente

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo, para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el MINEDU (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial y suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Para Mateo (2005) “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia” (p. 8). Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. Martín (2010) añade que cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado. Por ende, la evaluación de los docentes debe ser entendida no como un instrumento tenebroso sino como “una herramienta estratégica para posibilitar su mejor

desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno, y de otros subobjetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación.

2.3. Marco filosófico

En los últimos tiempos, la gestión de recursos humanos ha ido tomando importancia para las organizaciones, en especial para los servicios públicos, como en el caso del servicio educativo, pues resulta ser un área de interés que ayuda a generar ventajas competitivas para cualquier organización como en el caso de la escuela. Por esta razón, la realización de diversas investigaciones organizacionales, que tomen en cuenta variables como el clima institucional, cultura organizacional, satisfacción y desempeño laborales, toman especial relevancia, pues contribuyen en la identificación de necesidades de capacitación, de tal forma que un buen diagnóstico identificará las variables críticas a potenciar o fortalecer en una determinada organización como lo es la institución educativa (Calcina, 2012).

Hablar de la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño docente implica considerar tanto las repercusiones de la cultura sobre las actitudes y comportamientos, como en el desempeño organizacional, ya que en las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo, juegan un papel importante la manera en que está estructurada la tarea, el sistema de recompensas establecido, el modo en que las decisiones se controlan, el tipo de comunicación, etc., como en el caso de los docentes, quienes al igual que cualquier trabajador de una empresa tienen también expectativas y necesidades y se encuentran sometidos a determinadas condiciones laborales. En este sentido, es de suma importancia que la cultura organizacional esté bien establecida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la organización como en el caso de la escuela, pues

se hace imperativo que los docentes se sientan identificados y puedan trabajar de una forma adecuada y a la vez satisfactoria para ellos mismos, así como para contribuir en la mejora de la calidad educativa (Hernández, 2016).

2.4. Definición de términos

- **Clima laboral**

Es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto (González, 2006 como se citó en Araca, 2014, p. 27).

- **Competencia**

Es un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que sabe poner en práctica sus conocimientos en un ámbito determinado (Mamani, 2014, p. 32).

- **Compromiso institucional**

Hace referencia a una responsabilidad aceptada que se transforma en las actitudes y participación del individuo en relación a su trabajo y su identificación con la institución (Barboza, 2017, p. 19).

- **Docente**

Profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos (Cruz, 2018, p. 57).

Desempeño

Son actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia (MINEDU, 2012, p. 29).

- **Dominio docente**

Se refiere al campo o ámbito del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes (MINEDU, 2012, p. 24).

- **Filosofía organizacional**

Es aquella que ayuda a reflexionar a las organizaciones sobre: la misión, visión, creencias y valores, las debilidades y fortalezas, que las hace únicas, las diferencia y pueden hacer mejor que cualquier otra (Romero, 2019, p. 38).

- **Marco del buen desempeño docente**

Es un documento oficial del Ministerio de Educación del Perú que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todos los docentes de educación básica del país (MINEDU, 2012, p. 21).

- **Normas organizacionales**

Son los criterios de comportamiento aceptable en los grupos que sus miembros comparten y asumen (Romero, 2019, p. 37).

- **Organización**

Son formaciones sociales complejas, compuestas por individuos y grupos, con límites relativamente fijos e identificables, que construyen un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de autoridad y de comunicación (Mamani, 2014, p. 32).

- **Valores organizacionales**

Son aquellos valores que necesitan tener los empleados sobre cómo deben actuar para que la estrategia actúe según los objetivos estratégicos (Romero, 2019, p. 34).

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020.

2.5.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: Existe una relación directa y significativa entre el involucramiento organizacional y desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020.

H.E.2: Existe una relación directa y significativa entre la consistencia organizacional y desempeño docente en la Institución en mención.

H.E.3: Existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad organizacional y desempeño docente en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín - 2020.

H.E.4: Existe una relación directa y significativa entre la misión organizacional y desempeño docente en la Institución en mención.

2.6. Identificación de variables

2.6.1. Variable X

Cultura organizacional

Dimensiones:

Dimensión 1: Involucramiento organizacional

Dimensión 2: Consistencia organizacional

Dimensión 3: Adaptabilidad organizacional

Dimensión 4: Misión organizacional

2.6.2. Variable Y

Desempeño docente

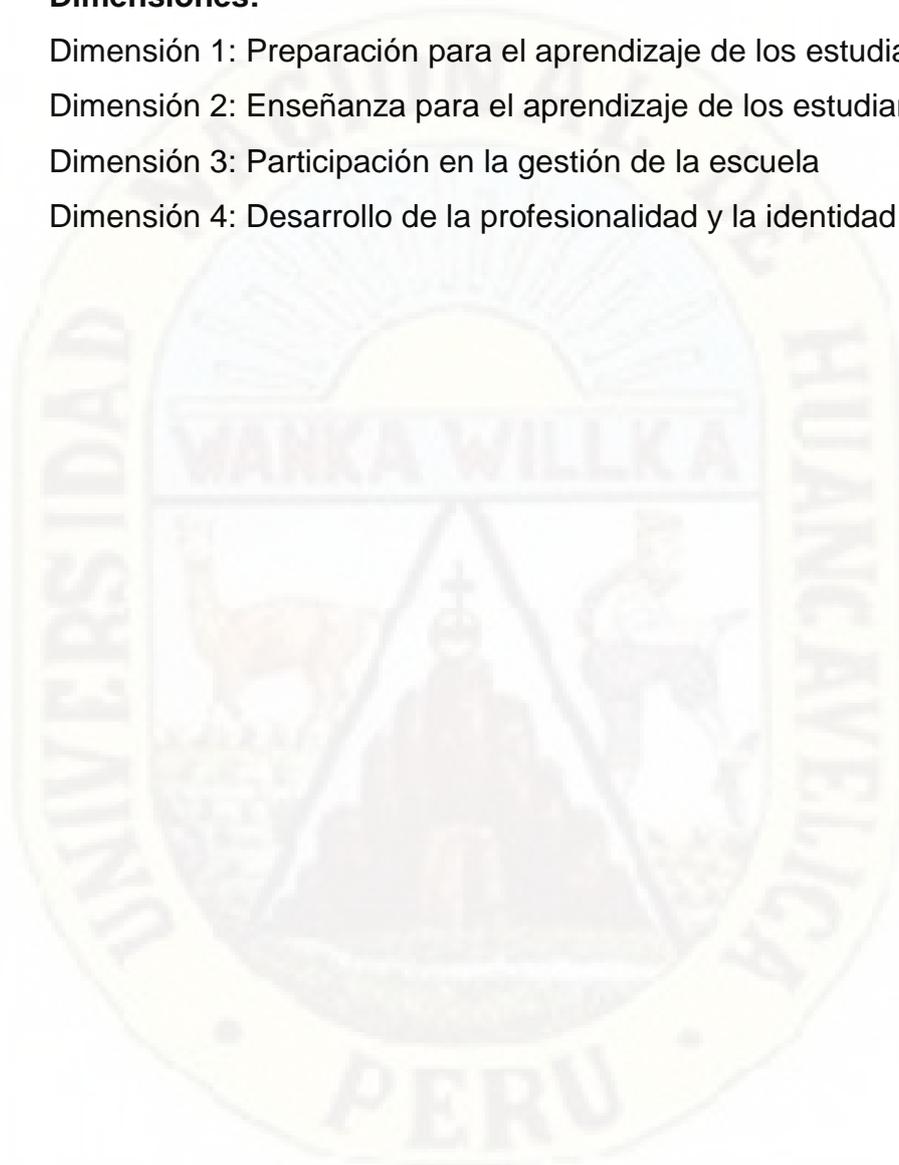
Dimensiones:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



2.7. Definición operativa de variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable X Cultura organizacional	Es el conjunto específico de valores y normas compartidos y asimilados por las personas y grupos de personas que integran una organización, y que como tal deben concurrir en forma efectiva factores como el involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y la misión a fin de mejorar el aspecto consustancial de la organización (Martínez, 2017).	La variable X (cultura organizacional) se evaluó mediante la aplicación remota e individual de un cuestionario, el mismo que se encuentra constituido por 60 ítems según sus dimensiones: involucramiento organizacional, consistencia organizacional, adaptabilidad organizacional y misión organizacional.	Involucramiento organizacional Consistencia organizacional Adaptabilidad organizacional Misión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Empowerment - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades - Valores institucionales - Acuerdo - Coordinación e integración - Orientación al cambio - Orientación a la población - Aprendizaje organizativo - Dirección y propósito estratégico - Metas y objetivos - Visión
Variable Y Desempeño docente	Es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2008, como se citó en Romero, 2019).	La variable Y (desempeño docente) se evaluó mediante la aplicación remota e individual de un cuestionario, el mismo que se encuentra constituido por 40 ítems según sus dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Características de los estudiantes - Planificación de la enseñanza - Clima propicio para el aprendizaje - Evaluación del aprendizaje - Participación activa - Establece relaciones de respeto - Reflexiona sobre su práctica pedagógica - Ejerce su profesión con ética y respeto.

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipificación de la investigación

El estudio es de tipo básico, pues se centró en enriquecer el campo de conocimiento de las variables: cultura organizacional y desempeño docente. Es así que con el estudio se buscó enriquecer la teoría sobre las variables en cuestión (Valderrama, 2013).

3.2. Nivel de investigación

El estudio es de nivel relacional, ya que se enfocó en primer lugar, en recopilar información sobre ambas variables de estudio (cultura organizacional y desempeño docente), y en segundo lugar en establecer la relación entre las variables en cuestión en un intervalo de tiempo determinado (año 2020) (Hernández et al., 2014).

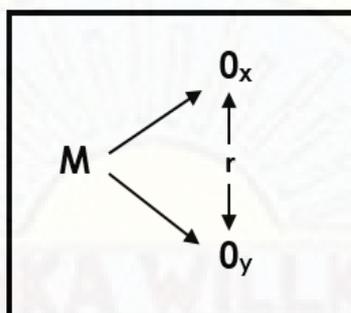
3.3. Métodos de investigación

Se utilizó a nivel general el método científico, y a nivel particular el método descriptivo (Palomino et al., 2015).

3.4. Diseño de investigación

Tomando en cuenta lo señalado por Hernández et al. (2014) el

estudio se ha regido bajo el diseño de investigación no experimental en su modalidad descriptivo correlacional, ya que se buscó describir y sobre ello determinar la relación de la variable X (cultura organizacional) con la variable Y (desempeño docente) en la muestra seleccionada. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño investigativo:



Donde:

M = Muestra.

O_x = Evaluación de la cultura organizacional.

O_y = Evaluación del desempeño docente.

r = Relación entre las variables estudiadas.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Partiendo que la población “es un conjunto finito e infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (Valderrama, 2013, p. 182). Al respecto, esta quedó conformada por todos los docentes, nombrados y contratados, de la Institución Educativa N° 30001 - 72 III Milenio que se ubica en el Distrito de Perené, Provincia de Chanchamayo, Región de Junín en el año 2020, tal como se detalla a continuación:

Tabla 2*Población de estudio*

I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené			
Nivel educativo	Condición laboral	N° Docentes	Total
Primaria	Nombrados	12	12
Primaria	Contratados	2	2
Secundaria	Nombrados	2	2
Secundaria	Contratados	10	10
Total		26	26

Nota: Nomina de asistencia de docentes de la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené – Chanchamayo - Junín – 2020.

3.5.2. Muestra

Siguiendo a Valderrama (2013) que la muestra “es un subconjunto representativo de la población o universo” (p. 184). Al respecto, en el presente estudio esta se quedó conformada por todos los docentes, nombrados y contratados, que laboran en la institución educativa en mención en el año 2020, que hacen un total de 26 participantes.

3.5.3. Muestreo

De acuerdo con Valderrama (2013) en el presente estudio se seleccionó el muestreo no probabilístico de tipo intencional, por lo que los docentes fueron seleccionados de manera automática a fin de evitar sesgo alguno, tomando en cuenta que ninguna unidad de análisis fue excluida.

3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Tenemos:

- Como técnica se empleó la encuesta, mientras que como instrumento se aplicó en forma remota e individual un cuestionario con la finalidad de conocer, desde la perspectiva de los docentes, la cultura organizacional existente en la mencionada institución educativa. Dicho instrumento presenta las siguientes características técnicas:

Ficha técnica:

- 1. Nombre:** Cuestionario de la cultura organizacional.
- 2. Autor:** Denison Organizational Culture Survey
- 3. Adaptación española:** Martín Tomás Bonavía
Vicente Javier Prado Gascó
Alejandra García Hernández
- 4. Objetivo:** Conocer la cultura organizacional en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.
- 5. Dirigido:** A los docentes de la I.E N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.
- 6. Lugar de aplicación:** Institución Educativa N° 30001 - 72 III Milenio que se ubica en el Distrito de Perené, Provincia de Chanchamayo en la Región de Junín.
- 7. Forma de aplicación:** En forma remota e individual.
- 8. Duración de la aplicación:** De 30 a 45 minutos aproximadamente.
- 9. Momento de aplicación:** El instrumento se aplicó luego de haber sido aprobado el Proyecto de Tesis, así como de haberse obtenido la respectiva autorización de la institución para aplicarlo en los docentes.
- 10. Descripción del instrumento:** Este instrumento es un cuestionario que ha medido la cultura organizacional en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio. Este instrumento consta de 4 dimensiones las cuales son: Involucramiento organizacional, consistencia organizacional, adaptabilidad organizacional y misión organizacional.

Se compone de 60 ítems, los mismos que tienen como alternativas: Totalmente en desacuerdo (0 punto), en desacuerdo (1 punto), ni de acuerdo ni en desacuerdo (2 puntos), de acuerdo (3 puntos), y totalmente de acuerdo (4 puntos).

11. Baremación: Los baremos del instrumento se muestran a detalle en el capítulo IV: Trabajo de campo, en la tabla 5.

12. Validez y confiabilidad del instrumento: Este instrumento ha tenido su validez mediante un análisis exploratorio y confirmatorio, obteniéndose para el involucramiento organizacional $235,112 X^2$, para la consistencia organizacional $421,148 X^2$, adaptabilidad organizacional $309,575 X^2$ y misión organizacional $369,867 X^2$. En cuanto a la confiabilidad se obtuvieron para el involucramiento organizacional $\alpha=0,90$, para la consistencia organizacional $\alpha=0,87$, adaptabilidad organizacional $\alpha=0,87$ y misión organizacional $\alpha=0,93$. En tal sentido dicho instrumento no requiere mayores análisis de validez ni de confiabilidad ya que se trata de un instrumento estandarizado.

- Como técnica se empleó la encuesta, mientras que como instrumento se aplicó en forma remota e individual un cuestionario con la finalidad de conocer el desempeño profesional de los docentes de la mencionada institución educativa. Dicho instrumento presenta las siguientes características técnicas:

Ficha técnica:

1. Nombre: Cuestionario del desempeño docente.

2. Autora: Sally Estela Romero Gutiérrez

3. Objetivo: Conocer el desempeño profesional del docente que labora en la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020

4. Dirigido: A los docentes de la I.E N° 30001 - 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.

5. Lugar de aplicación: Institución Educativa N° 30001 - 72 III Milenio que se ubica en el Distrito de Perené, Provincia de Chanchamayo en la Región de Junín.

6. Forma de aplicación: En forma remota e individual.

7. Duración de la aplicación: De 25 a 30 minutos aproximadamente.

8. Momento de aplicación: El instrumento se aplicó luego de haber sido aprobado el Proyecto de Tesis, de haberse obtenido la autorización de la institución para aplicarlo en los docentes, así como de haber sido validado mediante el juicio de expertos y de haberse obtenido su confiabilidad con la respectiva muestra piloto.

9. Descripción del instrumento: Este instrumento es un cuestionario que ha medido el desempeño profesional del docente de la I.E. N° 30001 - 72 III Milenio. Este instrumento consta de 4 dimensiones las cuales son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se compone de 40 ítems, los mismos que tienen como alternativas: Nunca (0 punto), casi nunca (1 punto), a veces (2 puntos), casi siempre (3 puntos), y siempre (4 puntos),

10. Baremación: Los baremos del instrumento se muestran a detalle en el capítulo IV: Trabajo de campo, en la tabla 6.

11. Validez y confiabilidad del instrumento:

El instrumento se validó por la técnica de validación por juicio de expertos, obteniéndose una opinión de aplicabilidad de muy bueno tal como se muestra en la siguiente tabla y como se deja constancia en los respectivos informes emitidos por los expertos según la formalidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica, que se encuentran en los anexos.

Tabla 3*Validación del instrumento*

Nº	Validadores	Opinión de aplicabilidad
1	Dr. Eugenio Salomé Condori	Muy bueno (deber ser aplicado)
2	Dra. Sonia Amandy Sinche Charca	Muy bueno (deber ser aplicado)
3	Dr. Gualberto Poma Castellanos	Muy bueno (deber ser aplicado)

Nota: Elaboración propia.

El instrumento obtuvo su confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach, para lo cual se conformó una muestra piloto de 10 participantes. Esta prueba fue procesada a través de IBM SPSS V.26, dando por resultado que el instrumento tiene una muy alta confiabilidad ($\alpha = 0.932$), según se muestra en la siguiente tabla, y que consta en los resultados de la prueba de confiabilidad que se encuentran en los anexos.

Tabla 4*Confiabilidad del instrumento*

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	40

Nota: Elaboración propia.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En atención a Valderrama (2013) tenemos:

- **Consistenciación de datos:** Que permitió depurar los datos innecesarios o falsos proporcionados por algunos encuestados.
- **Clasificación de la información:** Que permitió agrupar los datos mediante la respectiva distribución de frecuencias de las variables de estudio (cultura organizacional y desempeño docente) y de sus respectivas dimensiones.

- **Tabulación estadística:** Que permitió tabular los datos en rangos y categorías según las dimensiones de cada variable de estudio (cultura organizacional y desempeño docente) en tablas y figuras estadísticas.
- **Interpretación:** Que permitió interpretar de manera objetiva las tablas y figuras estadísticas en función de las variables de estudio (cultura organizacional y desempeño docente) y de sus respectivas dimensiones.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Tomando en cuenta que se pretende desarrollar un estudio de naturaleza correlacional se empleó la prueba de correlación de r de Pearson a través de Excel V. 360 e IBM SPSS V. 26.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de interpretación de datos

4.1.1. Resultados de la variable X (cultura organizacional)

En este apartado se presentan en forma sistemática los datos procesados mediante Excel V. 360, los cuales derivaron de la aplicación remota e individual del cuestionario que permitió medir en forma objetiva la cultura organizacional configurada en la institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020. Al respecto, para entender los niveles de medición de la variable en cuestión se precisa que se desarrolló una baremación en atención a la estadística bajo baremos de sistema cerrado, la cual se muestra a continuación:

Tabla 5

Baremación de la variable X (cultura organizacional)

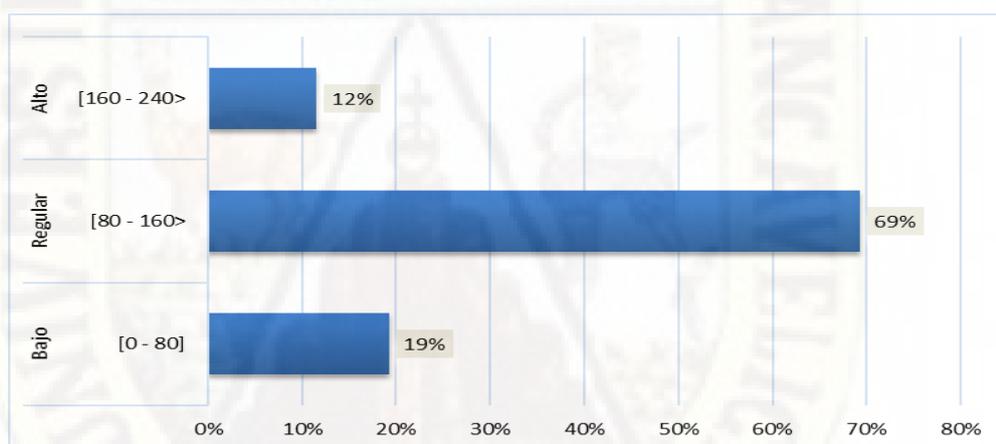
Niveles	D1	D2	D3	D4	VX
Bajo	[0 – 20>	[0 – 20>	[0 – 20>	[0 – 20>	[0 – 80]
Regular	[20 – 40>	[20 – 40>	[20 – 40>	[20 – 40>	[80 – 160>
Alto	[40 – 60]	[40 – 60]	[40 – 60]	[40 – 60]	[160 – 240>

Nota: Elaboración propia.

Tabla 6*Distribución de los niveles de cultura organizacional*

Niveles	f	%
Bajo [0 – 80]	5	19%
Regular [80 – 160>	18	69%
Alto [160 – 240>	3	12%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 1*Distribución de los niveles de cultura organizacional*

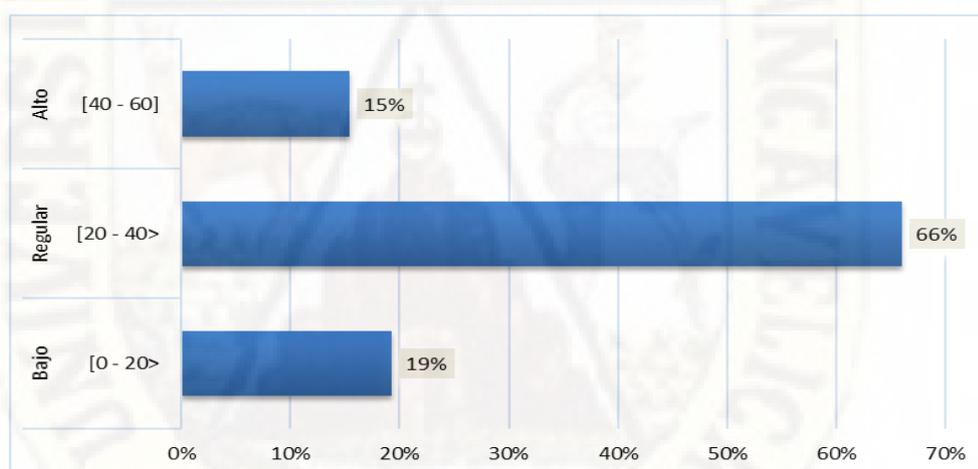
Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 6 y figura 1 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 69% de los docentes percibe la existencia de un nivel regular de cultura organizacional, el 19% percibe la existencia de un nivel bajo de cultura organizacional, y el 12% percibe la existencia de un nivel alto de cultura organizacional. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de una regular cultura organizacional.

Tabla 7*Distribución de los niveles de involucramiento organizacional*

Niveles	f	%
Bajo [0 – 20]	5	19%
Regular [20 – 40>	17	66%
Alto [40 – 60>	4	15%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 2*Distribución de los niveles de involucramiento organizacional*

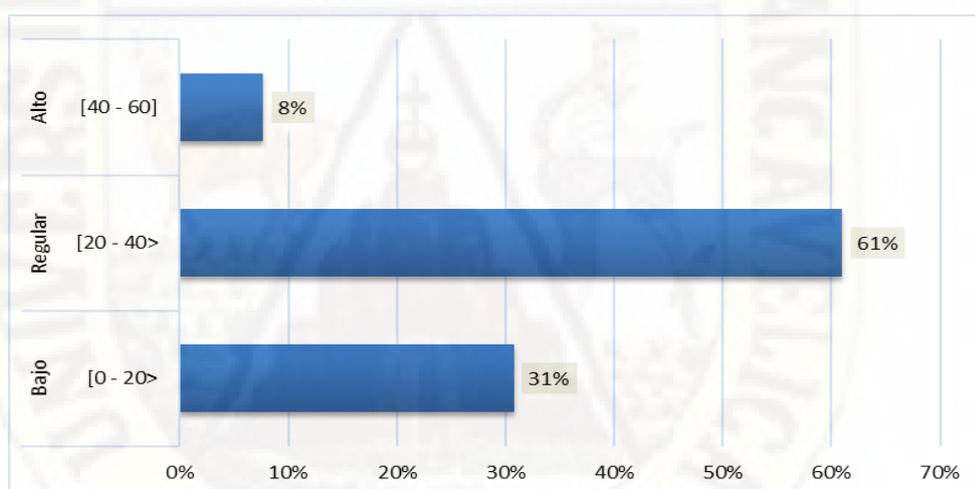
Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 7 y figura 2 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 66% de los docentes percibe la existencia de un nivel regular de involucramiento organizacional, el 19% percibe la existencia de un nivel bajo de involucramiento, y el 15% percibe la existencia de un nivel alto de involucramiento. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de un regular involucramiento organizacional.

Tabla 8*Distribución de los niveles de consistencia organizacional*

Niveles	f	%
Bajo [0 – 20]	8	31%
Regular [20 – 40>	16	61%
Alto [40 – 60>	2	8%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 3*Distribución de los niveles de consistencia organizacional*

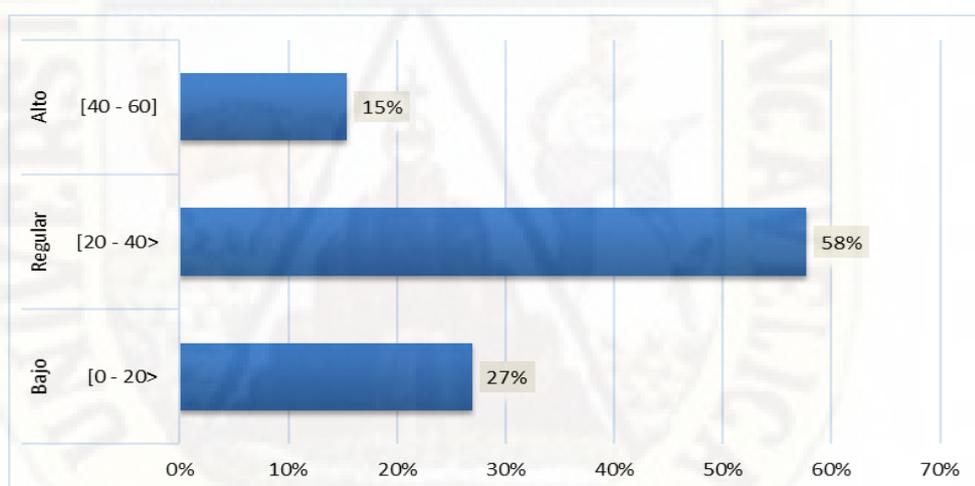
Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 8 y figura 3 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 61% de los docentes percibe la existencia de un nivel regular de consistencia organizacional, el 31% percibe la existencia de un nivel bajo de consistencia organizacional, y el 8% percibe la existencia de un nivel alto. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de una regular consistencia organizacional.

Tabla 9*Distribución de los niveles de adaptabilidad organizacional*

Niveles	f	%
Bajo [0 – 20]	7	27%
Regular [20 – 40>	15	58%
Alto [40 – 60>	4	15%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 4*Distribución de los niveles de adaptabilidad organizacional*

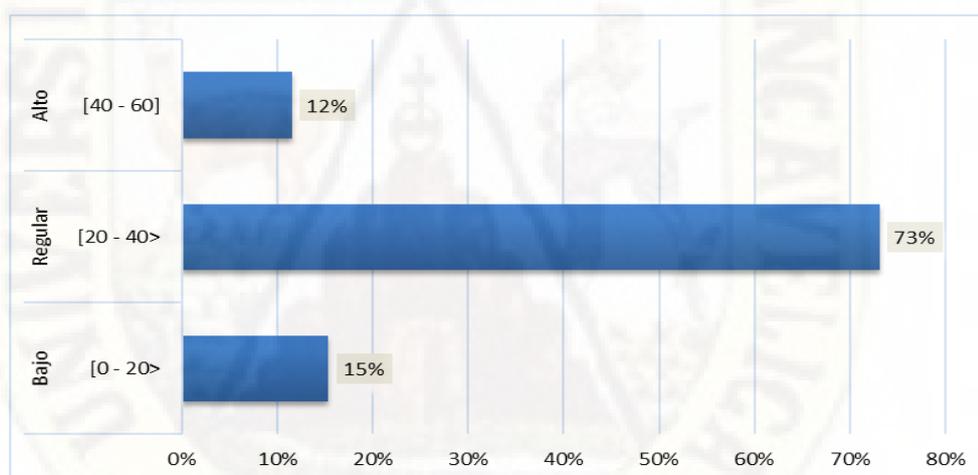
Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 9 y figura 4 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 58% de los docentes percibe la existencia de un nivel regular de adaptabilidad organizacional, el 27% percibe la existencia de un nivel bajo de adaptabilidad organizacional, y el 15% percibe la existencia de un nivel alto. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de una regular adaptabilidad organizacional.

Tabla 10*Distribución de los niveles de misión organizacional*

Niveles	f	%
Bajo [0 – 20]	4	15%
Regular [20 – 40>	19	73%
Alto [40 – 60>	3	12%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 5*Distribución de los niveles de misión organizacional*

Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 10 y figura 5 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 73% de los docentes percibe la existencia de un nivel regular de misión organizacional, el 15% percibe la existencia de un nivel bajo de misión organizacional, y el 12% percibe la existencia de un nivel alto de misión organizacional. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de una regular misión organizacional.

4.1.2. Resultados de la variable Y (desempeño docente)

En este apartado se presentan en forma sistemática los datos procesados mediante Excel V. 360, los cuales derivaron de la aplicación remota e individual del cuestionario que permitió medir en forma objetiva el desempeño profesional de los docentes (nombrados y contratados) de la institución educativa en mención en el año 2020. Al respecto, es preciso aclarar que para entender los niveles de medición de la variable en cuestión (desempeño profesional docente) se precisa que se desarrolló una baremación en atención a la estadística bajo baremos de sistema cerrado, la cual se muestra a continuación:

Tabla 11

Baremación de la variable Y (desempeño docente)

Niveles	D1	D2	D3	D4	VY
Bajo	[0 – 14>	[0 – 14>	[0 – 14>	[0 – 14>	[0 – 56>
Regular	[14 – 27>	[14 – 27>	[14 – 27>	[14 – 27>	[56 – 108>
Alto	[27 – 40]	[27 – 40]	[27 – 40]	[27 – 40]	[108 – 160]

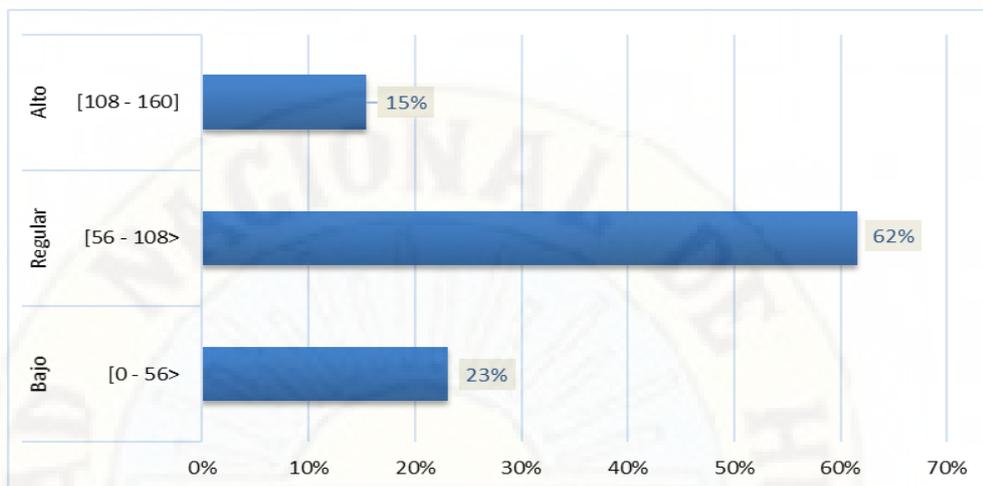
Nota: Elaboración propia.

Tabla 12

Distribución de los niveles de desempeño docente

Niveles	f	%
Bajo [0 – 56]	6	23%
Regular [56 – 108>	16	62%
Alto [108 – 160>	4	15%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 6*Distribución de los niveles de desempeño docente*

Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 12 y figura 6 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 62% de los docentes presenta un nivel regular de desempeño profesional, el 23% presenta un nivel bajo de desempeño profesional, y el 15% presenta un nivel alto de desempeño profesional. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de un regular desempeño profesional docente.

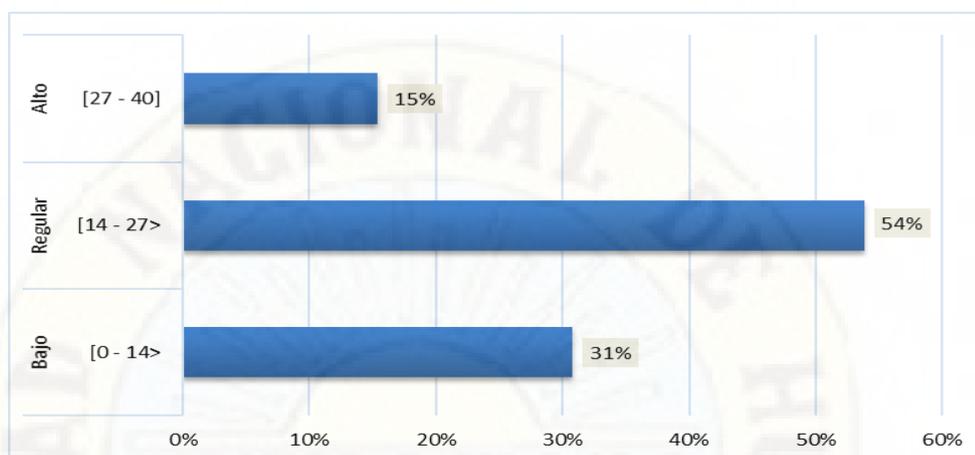
Tabla 13*Distribución de los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Niveles	f	%
Bajo [0 – 14]	8	31%
Regular [14 – 27>	14	54%
Alto [27 – 40>	4	15%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 7

Distribución de los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.



Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 13 y figura 7 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 54% de los docentes presenta un nivel regular de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 31% presenta un nivel bajo, y el 15% un nivel alto. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de una regular preparación para el aprendizaje.

Tabla 14

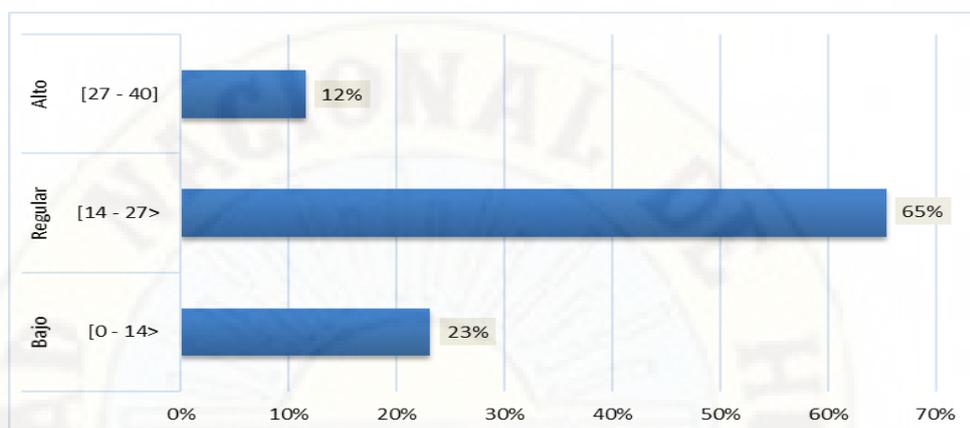
Distribución de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	f	%
Bajo [0 – 14]	6	23%
Regular [14 – 27>	17	65%
Alto [27 – 40>	3	12%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 8

Distribución de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 14 y figura 8 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 65% de los docentes presenta un nivel regular de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 23% presenta un nivel bajo, y el 12% un nivel alto. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de una regular enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 15

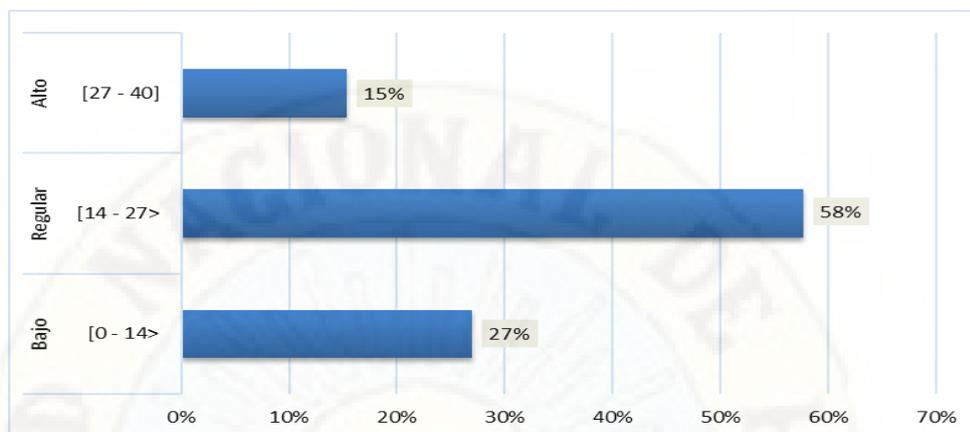
Distribución de los niveles de participación en la gestión de la escuela

Niveles	f	%
Bajo [0 – 14]	7	27%
Regular [14 – 27>	15	58%
Alto [27 – 40>	4	15%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 9

Distribución de los niveles de participación en la gestión de la escuela



Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 15 y figura 9 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 58% de los docentes presenta un nivel regular de participación en la gestión de la escuela, el 27% presenta un nivel bajo, y el 15% presenta un nivel alto. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de una regular participación en la gestión de la escuela.

Tabla 16

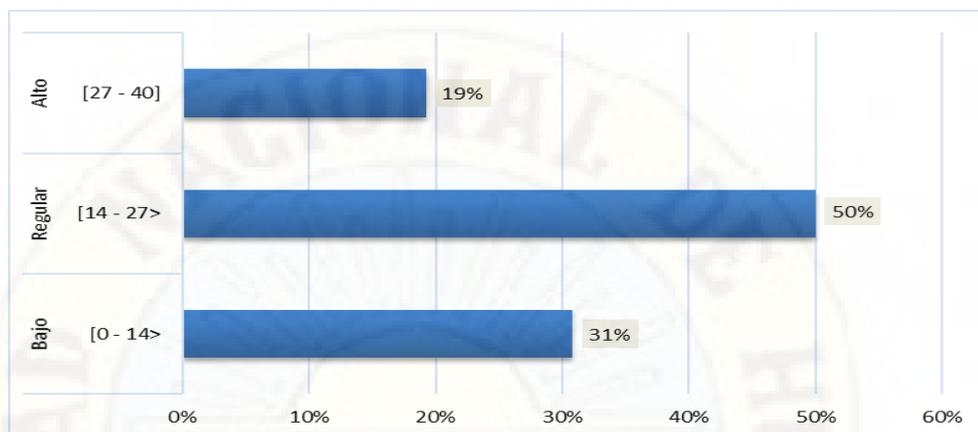
Distribución de los niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Niveles	f	%
Bajo [0 – 14]	8	31%
Regular [14 – 27>	13	50%
Alto [27 – 40>	5	19%
Total	26	100%

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Figura 10

Distribución de los niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota: Figura procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

Interpretación: La tabla 16 y figura 10 nos muestran que, en la institución educativa en mención, el 50% de los docentes presenta un nivel regular de profesionalidad e identidad docente, el 31% presenta un nivel bajo, y el 19% un nivel alto. Asimismo, dichos resultados ponen en evidencia la tendencia hacia el predominio de una regular profesionalidad e identidad docente.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

Formulación de la hipótesis de investigación

La cultura organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y de la hipótesis alternativa (Ha)

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia está dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta la H_a
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente r de Pearson por tratarse de un estudio de corte correlacional. Es así que de dicho procesamiento se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 17

Correlación r de Pearson entre la cultura organizacional y el desempeño docente

		VX: Cultura organizacional	VY: Desempeño docente
VX: Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,875**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
VY: Desempeño docente	Correlación de Pearson	,875**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 17 se aprecia que se ha obtenido un r de Pearson de 0,875 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, de lo que se infiere que a mejor cultura organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un coeficiente r de Pearson de 0,875 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.

4.2.2. Prueba de las hipótesis específicas

A. Prueba de la hipótesis específica 1

Formulación de la hipótesis de investigación

El involucramiento organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y de la hipótesis alternativa (Ha)

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe relación significativa entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia está dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la Ho y se acepta la Ha
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la Ha y se acepta la Ho

Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente r de Pearson por tratarse de un estudio de corte correlacional. Es así que de dicho procesamiento se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 18

Correlación r de Pearson entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente

		D1VX: Involucramiento organizacional	VY: Desempeño docente
D1VX: Involucramiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
VY: Desempeño docente	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 18 se aprecia que se ha obtenido un r de Pearson de 0,873 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, de lo que se infiere que a mejor involucramiento organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un coeficiente r de Pearson de 0,873 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que el involucramiento organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.

H. Prueba de la hipótesis específica 2

Formulación de la hipótesis de investigación

La consistencia organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y de la hipótesis alternativa (Ha)

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre la consistencia organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe relación significativa entre la consistencia organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia está dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la Ho y se acepta la Ha
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la Ha y se acepta la Ho

Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente r de Pearson por tratarse de un estudio de corte correlacional. Es así que de dicho procesamiento se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 19

Correlación r de Pearson entre la consistencia organizacional y el desempeño docente

		D2VX: Consistencia organizacional	VY: Desempeño docente
D2VX: Consistencia organizacional	Correlación de Pearson	1	,870**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
VY: Desempeño docente	Correlación de Pearson	,870**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 19 se aprecia que se ha obtenido un r de Pearson de 0,870 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, de lo que se infiere que a mejor consistencia organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un coeficiente r de Pearson de 0,870 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la consistencia organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.

H. Prueba de la hipótesis específica 3

Formulación de la hipótesis de investigación

La adaptabilidad organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y de la hipótesis alternativa (Ha)

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe relación significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia está dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la Ho y se acepta la Ha
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la Ha y se acepta la Ho

Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente r de Pearson por tratarse de un estudio de corte correlacional. Es así que de dicho procesamiento se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 20

Correlación r de Pearson entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente

		D3VX: Adaptabilidad organizacional	VY: Desempeño docente
D3VX: Adaptabilidad organizacional	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
VY: Desempeño docente	Correlación de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 20 se aprecia que se ha obtenido un r de Pearson de 0,867 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, de lo que se infiere que a mejor adaptabilidad organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un coeficiente r de Pearson de 0,867 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la adaptabilidad organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.

D. Prueba de la hipótesis específica 4

Formulación de la hipótesis de investigación

La misión organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y de la hipótesis alternativa (Ha)

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre la misión organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe relación significativa entre la misión organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia está dado por $\alpha = 0,05$ por tanto:

- P-valor $< \alpha = 0,05$: se rechaza la Ho y se acepta la Ha
- P-valor $> \alpha = 0,05$: se rechaza la Ha y se acepta la Ho

Elección del estadístico de prueba

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con IBM SPSS V.26, en el que se empleó el coeficiente r de Pearson por tratarse de un estudio de corte correlacional. Es así que de dicho procesamiento se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 21

Correlación r de Pearson entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente

		D4VX: Misión organizacional	VY: Desempeño docente
D4VX: Misión organizacional	Correlación de Pearson	1	,869**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
VY: Desempeño docente	Correlación de Pearson	,869**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Tabla procesada a partir de la base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 21 se aprecia que se ha obtenido un r de Pearson de 0,869 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa, de lo que se infiere que a mejor misión organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

Toma de decisión

Tomando en cuenta que se ha obtenido un coeficiente r de Pearson de 0,869 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se concluye que la misión organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020.

4.3. Discusión de resultados

A partir de los resultados hallados se desarrolla la discusión tomando en cuenta además los antecedentes, así como las teorías que sustentan el estudio:

En cuanto a la cultura organizacional y sus dimensiones, se halló que el 69% de los docentes percibió la existencia de un nivel regular de cultura organizacional, el 66% percibió un nivel regular de involucramiento organizacional, el 61% percibió un nivel regular de consistencia organizacional, el 58% percibió un nivel regular de adaptabilidad organizacional, y el 73% percibió un nivel regular de misión organizacional, tal como se evidencia en las tablas 6, 7, 8, 9 y 10. Al respecto, se tiene la investigación de Barboza (2017) de similares resultados, en donde se halló que el 45,8% de los docentes estimaron la existencia de una cultura organizacional regular, el 29,2% de una cultura deficiente y el 25,0% de una cultura buena. Asimismo, la investigación de Romero (2019) de igual forma muestra resultados que permite asumir el predominio del nivel regular de la cultura organizacional en la institución educativa, debido a que se halló que el 80% de los docentes estimaron que existía un regular clima organizacional. Dichos resultados refuerzan la Teoría de las relaciones humanas, pues la cultura organizacional se va configurando a raíz de las relaciones que mantiene el trabajador con su entorno laboral no solo en cuestiones mecánicas referidas a la industrialización sino también en cuestiones subjetivas como la moral, los sentimientos, las emociones y otros aspectos subjetivos (Robbins, 2005, como se citó en Rodríguez, 2018). Por ello, en la Teoría del clima de la organización de Likert se determina que todo parte de la percepción, de lo que percibe el trabajador en su entorno laboral (comportamiento administrativo de sus superiores y condiciones organizacionales) pues a raíz de su percepción aportará en la formación de un favorable o desfavorable cultura organizacional (Rodríguez, 2018). Es ante ello, que Chiavenato (2007, como se citó en Hernández, 2016) pone de manifiesto que la cultura organizacional importa

“una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos todos de determinada organización” (p. 32) que si esta es adecuada configurada coadyuva al logro de los objetivos organizacionales, así como a la mejora continua de la organización escolar.

En cuanto al desempeño docente y sus dimensiones, se halló que el 62% de los docentes presentó un nivel regular de desempeño profesional, el 54% presentó un nivel regular de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 65% presentó un nivel regular de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 58% presentó un nivel regular de participación en la gestión de la escuela, y el 50% presentó un nivel regular de profesionalidad e identidad docente, tal como se evidencia en las tablas 12, 13, 14, 15 y 16. Al respecto, se tiene la investigación de Barboza (2017) de similares resultados, en donde se halló que el 50,0% de los docentes tuvieron un regular nivel, el 37,5% tuvo un alto nivel y el 12,5% tuvo un bajo nivel. Además, se cuenta con el estudio de Romero (2019) en donde se halló que el 80% de los docentes tuvieron un desempeño destacado, 17,1% un desempeño suficiente, y el 2,9 un desempeño en proceso, identificándose que no siempre predomina un nivel regular, sino que según las características de las instituciones puede también primar un nivel excelente de desempeño profesional. Dichos resultados refuerzan la Teoría de la equidad, pues el docente que labora en una institución educativa en donde prima la imparcialidad, buen trato y justicia desde la dirección, es más proclive a desarrollar no solo una mejor identificación con la institución sino también un mejor desempeño profesional. Al respecto, de acuerdo con la Teoría de las expectativas el docente no es una máquina, sino un ser humano, y como tal requiere del cumplimiento de sus sueños, anhelos, metas y aspiraciones, por lo que la institución debe coadyuvar en la realización de su personal, pues queda claro que mientras el docente no sienta o perciba que la organización suma a logro de sus metas

profesionales como personales, este desarrollará cierta apatía en el compromiso con su institución lo que incidirá negativamente en su desempeño y en la mejora de la calidad educativa.

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, e hipótesis general: La cultura organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, se halló un coeficiente r de Pearson (0,875) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que a mejor cultura organizacional mejor será el desempeño profesional del docente. Al respecto, en la investigación de Barboza (2017) se determinó que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente. De igual forma en el estudio de Romero (2019) se determinó que, a mayor cultura organizacional, mayor es el desempeño de los docentes, es así que cuando se internaliza la cultura organizacional en una institución educativa, los docentes tienden a mejorar su desempeño laboral. Y ello, se explica en el sentido de que las características de la cultura organizacional como la innovación y toma de riesgos, orientación al equipo, estabilidad y energía, son factores claves que impulsan el desarrollo y fomentan la participación del capital humano como en el caso de los docentes, uno de los recursos más importantes para lograr los objetivos institucionales así como para mejorar la calidad educativa, por ello, aun que pase desapercibida, es relevante prestar atención a la cultura organizacional (Vega, 2016). También es importante que el personal de la institución conozca la cultura organizacional a fin de promover y reforzarlos, lo que se traduce en una ventaja que posibilita mejorar los niveles de eficiencia de la gestión, así como buscar siempre la mejora continua de la organización escolar (Valerio, 2016).

En cuanto al objetivo específico 1: Identificar la relación entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, e hipótesis específica 1: El

involucramiento organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, se halló un coeficiente r de Pearson (0,873) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que a mejor involucramiento organizacional mejor será el desempeño profesional del docente (preparación para el aprendizaje). Al respecto, en la investigación de Romero (2019) se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, por lo que a mayor involucramiento organizacional mayor es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. En efecto, de acuerdo con la investigación de Requena (2016) la labor del docente responde a diversos factores siendo uno de ellos la cultura de la organización, por lo que es relevante prestar atención a esta variable no en forma aislada sino relacionada con el desempeño de los actores educativos como el docente.

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar la relación entre la consistencia organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, e hipótesis específica 2: La consistencia organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, se halló un coeficiente r de Pearson (0,870) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que a mejor consistencia organizacional mejor será el desempeño profesional del docente (enseñanza para el aprendizaje). Al respecto, en la investigación de Romero (2019) se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por lo que a mayor consistencia organizacional mayor es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, en atención al estudio de González (2016) la cultura organizacional se constituye en un fuerte regular del cambio a nivel organizacional, por lo que es relevante configurar una cultura organizacional de acompañamiento y de logro, en donde los diversos actores como los docentes se sientan apoyados por su institución y de igual

forma coadyuven al logro de los objetivos instituciones, como el de elevar el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los escolares.

En cuanto al objetivo específico 3: Identificar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, e hipótesis específica 3: La adaptabilidad organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, se halló un coeficiente r de Pearson (0,867) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que a mejor adaptabilidad organizacional mejor será el desempeño profesional del docente (participación en la gestión de la escuela). Al respecto, en la investigación de Romero (2019) se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación en la gestión de la escuela, por lo que a mayor adaptabilidad organizacional mayor es la participación en la gestión de la escuela. Al respecto, en el estudio de Medina (2017) se enfatiza que ambas variables se encuentran relacionadas, empero, hay ciertos factores que no se deben dejar pasar como la remuneración o la adaptación al esquema de trabajo en la organización pues esta incide negativamente en el desempeño del docente y consecuentemente en el proceso educativo del escolar.

En cuanto al objetivo específico 4: Identificar la relación entre la misión organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, e hipótesis específica 4: La misión organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020, se halló un coeficiente r de Pearson (0,869) y un valor $p=0,000 < 0,05$, lo que demuestra que a mejor misión organizacional mejor será el desempeño profesional del docente (profesionalidad e identidad docente). Al respecto, en la investigación de Romero (2019) se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación en la gestión de la escuela, por lo que a mayor misión organizacional mayor es la profesionalidad e identidad docente. En este sentido, se debe prestar

atención a Hernández (2016) pues se hace imperativo que los docentes se sientan bien con su trabajo, reconocidos por la labor que desarrollan, con las posibilidades de desarrollo personal y profesional que le brinda su labor, así como también se sientan identificados y comprometidos con las metas y objetivos institucionales, pues bajo dicha condiciones estos podrán trabajar de una forma adecuada y a la vez satisfactoria para ellos mismos, así como para contribuir en la mejora de la calidad educativa.



CONCLUSIONES

En correspondencia con el objetivo general, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020. Afirmación que se sustenta con la obtención de un r de Pearson de 0,875 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, por lo que cuanto mejor sea la cultura organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

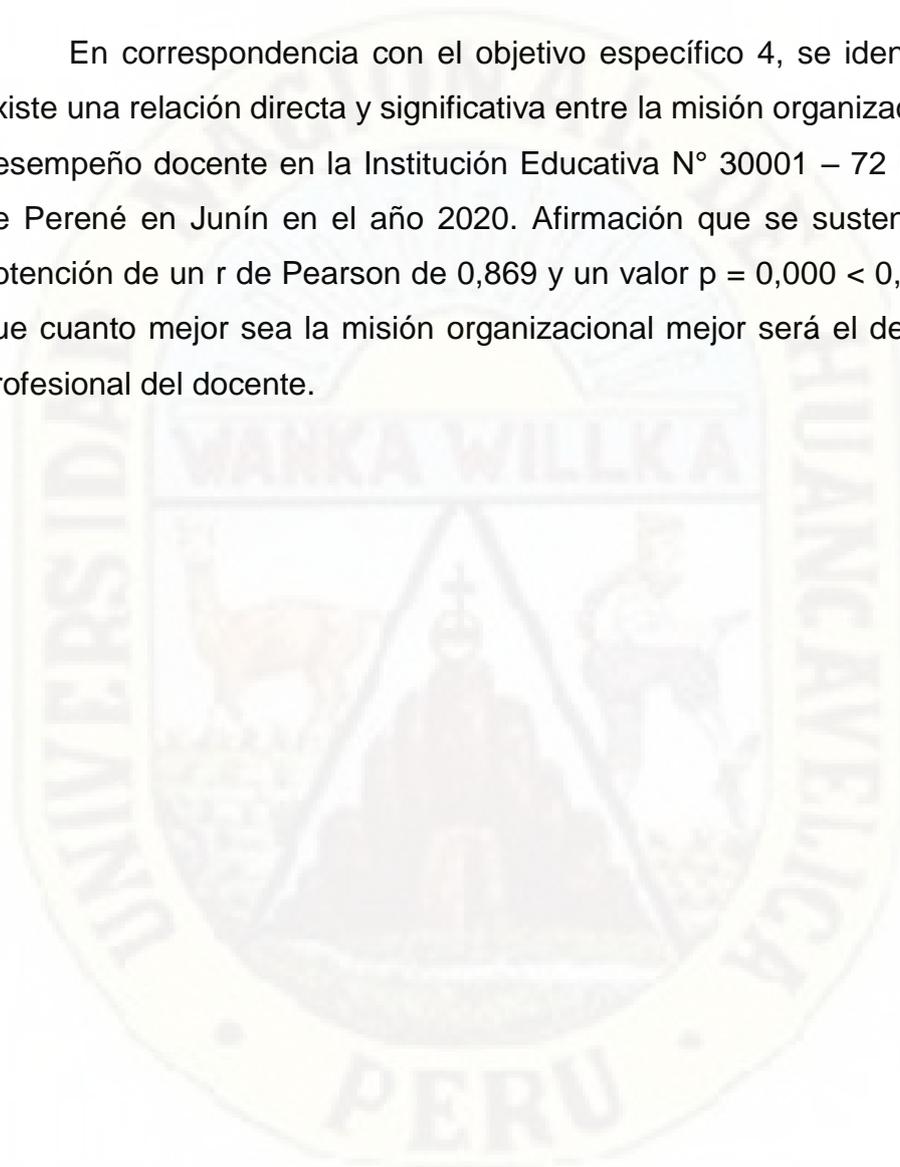
En correspondencia con el objetivo específico 1, se identificó que existe una relación directa y significativa entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020. Afirmación que se sustenta con la obtención de un r de Pearson de 0,873 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, por lo que cuanto mejor sea el involucramiento organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

En correspondencia con el objetivo específico 2, se identificó que existe una relación directa y significativa entre la consistencia organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020. Afirmación que se sustenta con la obtención de un r de Pearson de 0,870 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, por lo que cuanto mejor sea la consistencia organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

En correspondencia con el objetivo específico 3, se identificó que existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020. Afirmación que

se sustenta con la obtención de un r de Pearson de 0,867 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, por lo que cuanto mejor sea la adaptabilidad organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.

En correspondencia con el objetivo específico 4, se identificó que existe una relación directa y significativa entre la misión organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020. Afirmación que se sustenta con la obtención de un r de Pearson de 0,869 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, por lo que cuanto mejor sea la misión organizacional mejor será el desempeño profesional del docente.



RECOMENDACIONES

Se recomienda al equipo directivo socializar los resultados del presente estudio con el personal jerárquico con el objeto de fortalecer la cultura organizacional, pues es relevante que en toda institución educativa prime una cultura organizacional de acompañamiento y de logro, en donde el docente se identifique con las metas y objetivos institucionales y coadyuve en la consecución de ello.

Se recomienda que el equipo directivo traslade los resultados del presente estudio al equipo docente a fin de que estos sean conscientes del nivel de desempeño profesional que muestran a nivel corporativo, y sobre ello puedan realizar mejoras en pro de su profesionalización, pues es relevante que el docente desarrolle su quehacer pedagógico diario acorde a los lineamientos del Marco del Buen Desempeño Docente.

Se recomienda que el equipo directivo desarrolle un programa de dinámicas de integración y creación de equipos por familias profesionales a fin de desarrollar o fortalecer las relaciones interpersonales entre los diversos colaboradores (directivos, docentes, administrativos y personal jerárquico), pues un factor relevante para la mejorar de la cultura organizacional lo constituyen las relaciones interpersonales.

Se recomienda que el equipo directivo implemente estrategias innovadoras, como los círculos de calidad, en donde un grupo multidisciplinario, integrado por 4 o 5 personas, entre directivos, docentes, administrativos y personal jerárquico, puedan periódicamente reunirse y evaluar los problemas organizacionales referidos al clima, la cultura, la gestión, entre otros, y mediante esfuerzos en común procuren resolverlos con la ayuda de los demás colaboradores a favor de la calidad educativa.

Se recomienda que el equipo directivo implemente estrategias de motivación como el otorgar reconocimientos, lo que incidirá en forma positiva en el desempeño de los colaboradores, pues cualquier trabajador como en el caso del docente, siente satisfacción si percibe que la institución reconoce su esfuerzo, lo valora como persona y como profesional, de ahí la importancia de motivar al docente para que este con su buen desempeño coadyuve a la mejora continua de la organización escolar.



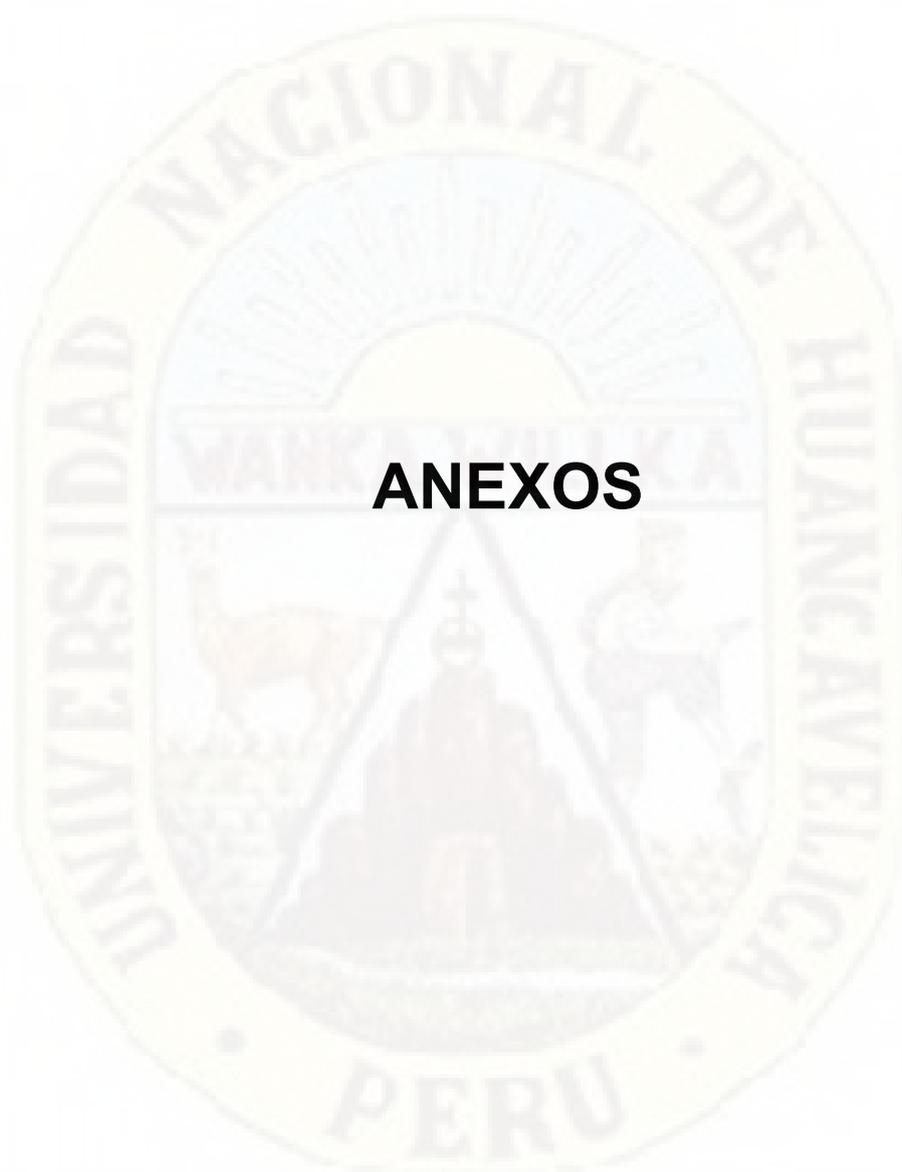
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Araca, L. (2014). *Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la Ciudad de Puno*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Barboza, W. (2017). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú, Perú.
- Bonavia, T., Prado, V. y García, H. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), 15-32.
- Calcina, Y. (01 junio de 2012). *Clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003
- Chavez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Chung, V. (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Cruz, C. (2018). *La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Cuenca, R. (2011). *Folios de la familia y la sociedad*. MIT.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning, S.A. de C.V.

- Ezirim, C., Nwibere, B. y Emecheta, B. (2010). Organizational culture and performance. *The Nigerian experience International Journal of Business and Public Administration*, 7.
- Flores, L. (2018). *Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- García, V. y Huaman, J. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de una Institución Educativa, Ica - 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ica, Perú.
- Gómez, R. (2012). Cultura organizacional: aproximación sectorial en Bogotá. *Investigación y reflexión*, XX(2), 19-41.
- González, J. (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.
- Guerrero, L. (2008). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate. *Revista Foro Educativo*.
- Gutiérrez, M. (2013). *La cultura organizacional, variable importante para obtener*.
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierro>
- Heinzmann, L. y Neto, D. (2014). *Cultura Organizacional e Estrategias de Internacionalización: Brazilian*.
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9cb174c4-3e4c44d9-b018-d57521769559%40sessionmgr120&vid=15&hid=128>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.

- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. ELIAC.
- Mamani, L. (2014). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente de las IEP de la zona urbana de la Ciudad de Ayaviri - 2014*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?*. <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Martínez, C. (2017). *La Cultura Organizacional en el Proyecto Especial Parque Ecológico Nacional Antonio Raimondi, Lima 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. ICE-HORSORI.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. Tesis de licenciatura, Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. MINEDU.
- Montenegro, I. (2013). *La búsqueda educativa*. Liliam.
- Palomino, A., Peña, J., Zeballos, G. y Orizano, L. (2015). *Metodología de la Investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. San Marcos.
- Parker, M. (2000). *Organizational culture and identity*. Sage Publications.
- Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente*. Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.

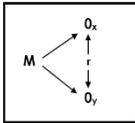
- Rodriguez, D. (2018). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima – Caylloma Arequipa*, 2018. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Romero, N. (2016). *La importancia de la cultura organizacional*. <https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/01/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/>
- Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla – Callao*. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Stanford, N. (2010). *Diseño de Organización. Como lograr compañías sólidas*. The Economist.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. San Marcos.
- Valerio, C. (2016). *Gestión de cultura organizacional en la Institución Educativa Santa Isabel Huancayo*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Vega, R. (2016). *Cultura organizacional y gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pública 13 de julio de 1882 - San Pablo - Cajamarca: 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Velasco, R. (2015). *Modelo de cultura organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de exportación*. Obtenido de <https://docplayer.es/19446408-Modelo-de-cultura-organizacional-y-a-lineacion-estrategica-para-una-maquiladora-de-exportacion.html>
- Wieland, J. y Zalvidea, M. (2015). *El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú.



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020?</p> <p>Problemas Específicos P.E.1: ¿Qué relación existe entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020?</p> <p>P.E.2: ¿Qué relación existe entre la consistencia organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020?</p> <p>P.E.3: ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020?</p> <p>P.E.4: ¿Qué relación existe entre la misión organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p> <p>Objetivos Específicos O.E.1: Conocer la relación entre el involucramiento organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p> <p>O.E.2: Conocer la relación entre la consistencia organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p> <p>O.E.3: Conocer la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p> <p>O.E.4: Conocer la relación entre la misión organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p>	<p>Hipótesis General La cultura organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas H.E.1: El involucramiento organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p> <p>H.E.2: La consistencia organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p> <p>H.E.3: La adaptabilidad organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p> <p>H.E.4: La misión organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín – 2020.</p>	<p>Variable X: Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Involucramiento organizacional</p> <p>D2: Consistencia organizacional</p> <p>D3: Adaptabilidad organizacional</p> <p>D4: Misión organizacional</p> <p>Variable Y: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>D3: Participación en la gestión de la escuela</p> <p>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Tipo: Es una investigación básica.</p> <p>Nivel: Es una investigación relacional.</p> <p>Método: Es el científico y el inductivo.</p> <p>Diseño: Es el no experimental de modalidad descriptivo correlacional.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Población: Estuvo conformada por los docentes de la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio de Perené en Junín en el año 2020 que hacen un total de 26.</p> <p>Muestra: Quedó conformada por el mismo número de docentes de la población.</p> <p>Muestreo: Se seleccionó el no probabilístico de tipo intencional.</p> <p>Técnica: Se empleó la encuesta.</p> <p>Instrumentos: Se aplicaron dos cuestionarios válidos y confiables.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Se empleó la consistenciación de datos, clasificación de la información, tabulación estadística e interpretación.</p> <p>Prueba de hipótesis: Se empleó la prueba r de Pearson mediante los Software Excel V.360 e IBM SPSS V. 26.</p>

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Introducción: Estimado docente el presente instrumento forma parte del estudio titulado: “Cultura organizacional y desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III milenio de Perené en Junín – 2020”. Por lo que solicitamos su participación, desarrollando cada ítem de manera objetiva.

Además, le informamos que la información es de carácter confidencial y reservada, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

Propósito: Estimado docente con la aplicación del instrumento se busca conocer la cultura organizacional existente en la I.E. N° 30001 – 72 III milenio de Perené en Junín en el año 2020.

Instrucciones: Estimado docente lea cuidadosamente los siguientes ítems y de acuerdo con su criterio, responda marcando con un aspa (X) la alternativa que estime la más apropiada.

Escala:

Totalmente en desacuerdo (0 punto) – En desacuerdo (1 punto)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2 puntos) – De acuerdo (3 puntos)

Totalmente de acuerdo (4 puntos)

ÍTEMS		ALTERNATIVAS				
		0	1	2	3	4
Dimensión: Involucramiento organizacional						
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el momento, en el que se dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de este proyecto.					

7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de este proyecto.					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos del proyecto.					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	Las capacidades de los futuros jefes en el grupo se mejoran constantemente.					
13	Este proyecto invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
Dimensión: Consistencia organizacional						
16	Los jefes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores institucionales claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores institucionales esenciales te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este proyecto tiene una cultura organizacional "fuerte".					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de este proyecto tienen una perspectiva común.					

28	Es sencillo coordinar proyectos o tareas entre los diferentes grupos de este proyecto.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de este proyecto es como trabajar con alguien de otro proyecto.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos del proyecto.					
Dimensión: Adaptabilidad organizacional						
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos de manera continua nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de este proyecto cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de los beneficiarios del proyecto conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre los beneficiarios del proyecto influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los beneficiarios del proyecto.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los beneficiarios del proyecto.					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					
Dimensión: Misión organizacional						
46	Este proyecto tiene una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otros proyectos.					

48	Este proyecto tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	Este proyecto tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de este proyecto no me resulta clara.					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los jefes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de este proyecto comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será este proyecto en el futuro.					
57	Los jefes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Introducción: Estimado docente el presente instrumento forma parte del estudio titulado: “Cultura organizacional y desempeño docente en la I.E. N° 30001 – 72 III milenio de Perené en Junín – 2020”. Por lo que solicitamos su participación, desarrollando cada ítem de manera objetiva.

Además, le informamos que la información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

Propósito: Estimado docente con la aplicación del instrumento se busca conocer su desempeño profesional en la Institución Educativa N° 30001 – 72 III milenio de Perené en Junín en el año 2020.

Instrucciones: Estimado docente lea cuidadosamente los siguientes ítems y de acuerdo con su criterio, responda marcando con un aspa (X) la alternativa que estime la más apropiada.

Escala:

Nunca (0 punto) – Casi nunca (1 punto) – A veces (2 puntos)

Casi siempre (3 puntos) – Siempre (4 puntos)

ÍTEMS		ALTERNATIVAS				
		0	1	2	3	4
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprende los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprende las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en sus estudiantes.					

6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en sus estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para sus estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de sus estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando el nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en los aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela						
21	Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes motivándolos a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					

35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio el bien superior del niño y el adolescente.					

Gracias por su participación.



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LA N°2526S)



ESCUELA DE POSGRADO UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del juez : Salomé Condori Eugenio
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente - Universidad Los Angeles Chimbote
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de Desempeño Docente
- 1.4 Autor del instrumento : Sally Estela Romero Gutiérrez

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{46}{50} = 0,92$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

LUGAR: Huancavelica 10 de 11 del 2020

Eugenio Salomé Condori
Eugenio Salomé Condori
Dr. en Ciencias de la Educación
FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADO POR LA N°25265)



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del juez : POMA CASTELLANOS GUALBERTO.....
1.2 Cargo e institución donde labora : DOCENTE - UNCP
1.3 Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
1.4 Autor del instrumento : SALLY ESTELA ROHRO GUTIÉRREZ.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

Table with 5 columns: INDICADORES, CRITERIOS, DEFICIENTE (1), BAJA (2), REGULAR (3), BUENA (4), MUY BUENA (5). Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, PERTINENCIA, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and APLICACIÓN. Includes a 'CONTEO TOTAL DE MARCAS' row at the bottom.

Coefficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = 48 = 0.96

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Table with 2 columns: CATEGORÍA, INTERVALO. Rows: Desaprobado (0,00-0,60), Observado (<0,60-0,70), Aprobado (<0,70-1.00).

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

LUGAR: Huancavelica 12 de 11 del 2020

Handwritten signature of Gualberto Poma Castellanos

GUALBERTO POMA CASTELLANOS
Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad
FIRMA DEL JUEZ



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADO POR LA N°25265)



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del juez : SINCHE CHACRA, Soledad Amandy
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente UNCP
1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de Desempeño Docente
1.4 Autor del instrumento : Sally Estela Romero Gutiérrez

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

Table with 6 columns: INDICADORES, CRITERIOS, DEFICIENTE (1), BAJA (2), REGULAR (3), BUENA (4), MUY BUENA (5). Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, PERTINENCIA, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and APLICACIÓN. Includes a 'CONTEO TOTAL DE MARCAS' row at the bottom with categories A-E.

Coefficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = 47 = 0.94 / 50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Table with 2 columns: CATEGORÍA and INTERVALO. Rows: Desaprobado (0,00-0,60), Observado (<0,60-0,70), Aprobado (<0,70-1,00).

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

LUGAR: Huancavelica 10 de 11 del 2020

Firma del juez: Soledad Amandy Sinche Chacra, Dra. Catedrática de la Educación

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tomando en cuenta que el instrumento que mide la variable X (cultura organizacional) ya tiene una confiabilidad estandarizada, solo queda mostrar el análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Y (desempeño docente), así tenemos:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	40

Base de datos de la confiabilidad del instrumento que mide la variable Y (desempeño docente)

n	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
D1	3	0	1	3	3	3	4	3	3	0	0	3	3	3	0	1	3	3	3	4
D2	3	2	2	4	1	1	2	3	1	2	4	3	2	3	2	2	4	1	1	2
D3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
D4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	1	3	4	3	4	4	3	3	2	3
D5	3	3	2	4	1	2	4	4	1	1	4	3	3	3	3	2	4	1	2	4
D6	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2	2	4	2	2	3	2
D7	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
D8	3	3	2	2	2	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4
D9	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
D10	3	3	4	2	2	3	2	1	2	2	0	3	3	3	3	4	2	2	3	2

n	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it36	it37	it38	it39	it40	
D1	3	3	0	0	3	3	1	1	4	3	2	2	2	4	1	3	1	1	3	4	
D2	3	1	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3
D3	1	1	2	2	1	2	1	0	2	1	1	1	3	2	0	1	0	0	1	1	
D4	4	2	2	1	3	4	1	1	3	3	2	2	2	3	0	0	0	0	0	3	
D5	4	1	1	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	1	3	3	1	3	
D6	3	3	4	1	2	2	2	0	2	1	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	
D7	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	2	3	2	2	3	1	
D8	4	1	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	4	4	2	4	4	2	2	
D9	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	0	1	1	0	1	
D10	1	2	2	0	3	3	2	0	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE JUNÍN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – PICHANAQUI
I.E. "30 001 – 72 III MILENIO"



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

El que suscribe, el director de la I.E. N° 30001 – 72 III Milenio, del distrito de Perené, provincia de Chanchamayo, región Junín;

HACE CONSTAR:

Que, el docente JORGE CHAVEZ RIVERA, identificado con DNI. N° 21139466, realizó la aplicación de la encuesta sobre **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 30001- 72 III MILENIO DE PERENÉ EN JUNÍN – 2020** en forma remota a los docentes de nivel primaria y secundaria que se realizó del 23 de noviembre al 20 de diciembre del 2020.

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

Perené, 21 de diciembre 2020




Prof. JORGE CHAVEZ RIVERA
C.M. 1021130456
DIRECTOR

BASE DE DATOS

Base de datos de la variable X (cultura organizacional)

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30
D1	1	2	2	1	0	1	2	1	1	2	2	1	2	1	0	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	0	1
D2	4	4	3	4	1	1	2	1	3	3	1	2	3	4	0	4	0	3	0	4	4	4	1	1	2	1	3	1	1	4
D3	3	3	4	3	2	4	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	0	1	2	1	1	2
D4	4	2	4	3	4	3	3	3	1	4	1	4	2	4	4	3	3	3	1	4	1	3	1	2	4	3	2	3	0	3
D5	3	4	2	2	3	2	4	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	2	0	2	3	1	1	1	2	1	0	1	1	2
D6	4	3	1	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	2	2	4	2	1	3	3	4	2	4
D7	4	2	4	2	4	2	2	3	1	2	2	3	2	3	0	3	3	4	1	1	4	3	1	2	4	3	2	3	0	3
D8	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	1	4	1	2	1	1	4	2	2	2	3	2	3	1	2	4	4	4	2	2
D9	4	2	2	2	1	2	3	2	4	1	3	2	3	1	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	0	3	3	1	1	4
D10	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	4	1	1	2	3	1	2	4	3	2	3	2	3
D11	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	0	2
D12	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	1	3	4	1	1	4
D13	3	2	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	3	2	4	1	2	4	4	1	1	4	3	3	3	2	3
D14	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2	0	2
D15	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
D16	4	4	3	2	1	2	3	1	1	4	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	4	3	3	2	2	2
D17	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2
D18	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	4	3	1	4	2	2	3	2	1	2	2	0	3	3	2	0	3
D19	4	3	2	2	1	1	2	3	1	4	1	4	4	2	4	4	1	4	1	2	1	3	1	4	2	3	1	1	2	2
D20	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	1	3
D21	4	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	4	4	1	0	3	1	4	3	1	2	2	3	1	2	3	2	4
D22	3	2	1	4	1	1	4	3	3	4	1	4	1	2	3	1	4	4	2	2	2	3	1	4	3	2	3	2	0	2

D23	1	2	1	2	2	1	0	2	1	2	1	2	2	0	1	2	1	2	1	1	0	2	1	1	2	1	1	1	1	2
D24	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	0	4	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	1	
D25	2	2	1	2	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	2	1	0	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	0	2
D26	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	0	1

N°	it31	it32	it33	it34	it35	it36	it37	it38	it39	it40	it41	it42	it43	it44	it45	it46	it47	it48	it49	it50	it51	it52	it53	it54	it55	it56	it57	it58	it59	it60
D1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	2	1	2	0	0	2	1	2	3	0	3	1	3	1	0	1	1	2
D2	4	3	4	1	1	3	1	4	3	4	1	2	3	3	0	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	4	4	3	2	4
D3	3	4	2	2	4	1	2	3	2	1	3	4	2	4	3	2	2	1	4	3	4	2	1	3	2	2	4	2	4	1
D4	2	2	3	4	2	4	3	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	1	3	4	3	3	4	1	3	4
D5	2	1	2	0	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	0	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	4	2	3	2	3
D6	3	2	2	3	4	0	2	4	1	1	4	2	2	4	3	3	4	1	4	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	1
D7	2	4	4	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	4
D8	4	2	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	4	0	2	2	3	1	2	3	3	2	4	1	4	3	2	4	3
D9	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	0	3	2	3	3	1	4	1	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1
D10	3	3	3	1	3	3	2	4	1	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	3	2
D11	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	0	0	2	1	2	2	1	2	1	0	3	1	1	2	2	0
D12	3	2	2	2	4	1	4	2	1	3	4	4	2	4	4	1	4	3	3	1	4	3	3	4	4	2	3	3	4	1
D13	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	0	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2
D14	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	1	1	3	4
D15	1	1	2	1	0	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	2	3
D16	3	2	3	1	4	1	2	2	2	3	4	2	2	3	1	3	4	2	4	2	2	3	3	1	2	4	1	3	3	1
D17	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
D18	2	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3
D19	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	1	4	2	3	3	2	1	4
D20	1	2	4	3	3	4	2	2	1	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4
D21	2	4	2	1	4	3	3	2	3	2	1	2	3	4	0	2	3	2	4	2	4	1	2	1	1	3	1	3	3	3
D22	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	4	1	2	2	3	2	1	3	2	4	3	2	4	4

D23	1	2	1	1	1	0	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	2	1	1
D24	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	3	2	3	1	3	3	4	4	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	
D25	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	0	2	1	2	1	1	
D26	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	1	2	4	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	4	4	

Base de datos de la variable Y (desempeño docente)

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
D1	2	1	3	3	2	4	1	4	2	4	2	3	0	4	3	2	3	0	3	1
D2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
D3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3
D4	2	1	3	1	4	4	3	4	2	3	4	1	2	4	2	3	3	1	3	4
D5	4	3	4	2	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2
D6	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	0	1	2	1	1	1	1	3
D7	2	1	3	4	4	4	3	1	2	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	2
D8	4	4	3	1	3	2	2	4	3	3	4	1	3	2	3	2	4	3	2	4
D9	3	2	3	4	2	3	1	3	4	2	3	3	2	1	2	1	3	2	3	1
D10	2	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	0	1	4	4	3	3	2	2	3
D11	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	0	2	1	2	1	2	1	0
D12	3	2	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4
D13	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	2	1	2	2	0	2
D14	4	1	1	1	3	3	3	4	3	4	4	2	1	4	3	2	2	1	3	3
D15	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	4	2	2	4
D16	2	1	3	2	4	1	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1
D17	1	3	4	1	3	2	3	3	3	4	4	2	1	3	3	1	1	2	2	1
D18	4	2	3	2	2	4	2	2	4	1	3	4	0	4	4	2	2	2	3	1
D19	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	4
D20	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3

D21	1	2	1	2	2	0	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
D22	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	4	2	2	3	2	1	3
D23	2	3	4	3	2	1	2	2	4	1	3	4	3	3	3	2	1	1	1	0
D24	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	4	1	2	2	2	3
D25	1	2	1	1	2	1	2	2	2	0	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2
D26	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	3	4	4	3	1	1	2	2	2	1

N°	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it36	it37	it38	it39	it40
D1	3	2	1	1	2	0	1	2	1	1	1	1	3	1	0	1	2	1	1	3
D2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	0	2	2	1	1	2	1	1	2
D3	3	3	2	2	1	3	4	2	4	2	1	1	2	3	2	4	1	2	2	3
D4	1	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	1	2
D5	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	0	2	2	3	2	4	1	2	3
D6	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	1	0	2
D7	4	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	1	1	2	4	4	2	4	4	3
D8	1	3	4	1	3	1	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4
D9	4	4	3	2	3	0	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3
D10	3	2	4	1	2	4	3	4	4	3	2	1	1	2	5	2	3	1	3	3
D11	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	0	1	2	0	3
D12	4	4	2	1	3	4	4	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	2	4	2
D13	1	2	1	2	1	0	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1
D14	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4
D15	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2
D16	2	4	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	3
D17	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	4	2	4	2	1	4	4	2	4
D18	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
D19	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	4	1	0	2	1	1	0	2	1	2
D20	3	3	3	1	2	4	3	2	1	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	4

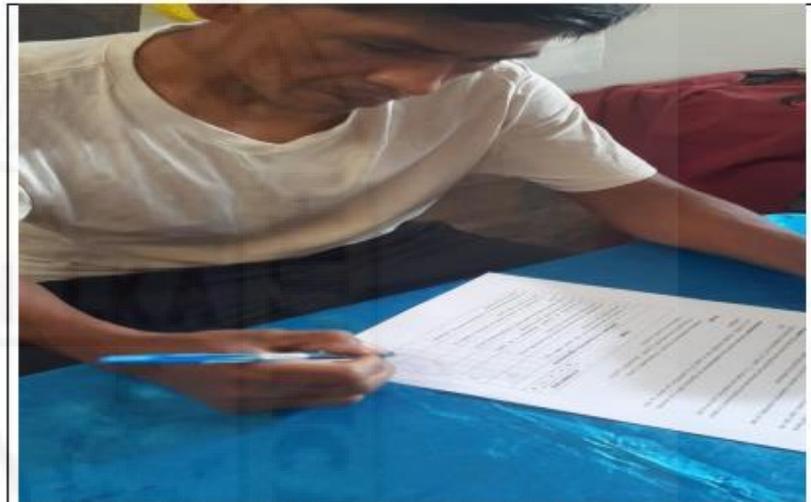
D21	1	2	1	2	2	1	0	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
D22	1	2	1	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	1	1	4	3	3	2
D23	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	4	0	2	1	1
D24	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2
D25	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	0	1	2	2
D26	2	3	3	2	4	1	2	1	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2



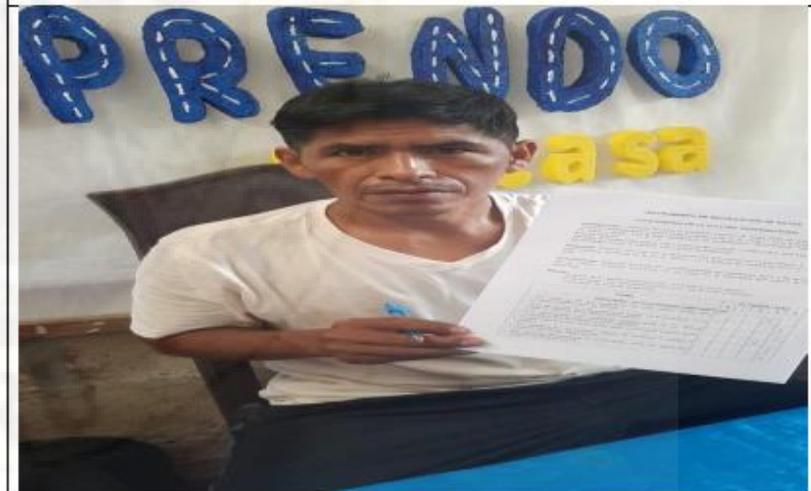
EVIDENCIAS

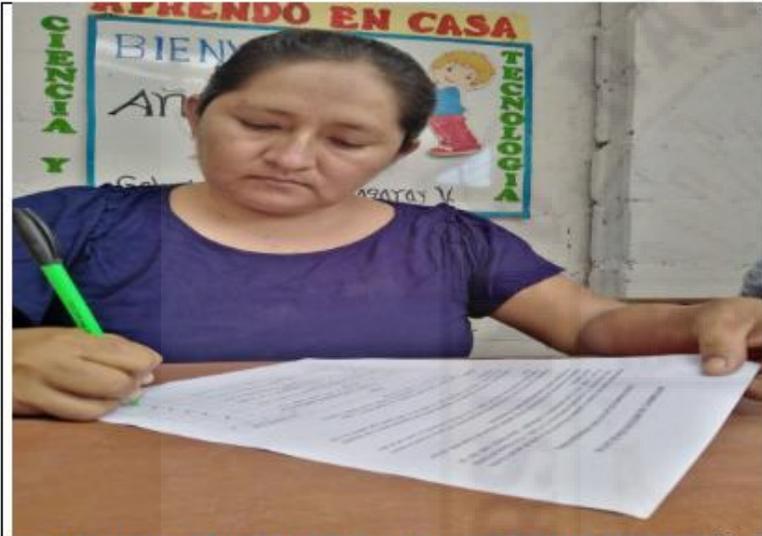


REALIZANDO LA ENCUESTA EN I.E. N° 30001 – 72 III MILENIO PERENÉ



REALIZANDO LA ENCUESTA EN I.E. N° 30001 – 72 III MILENIO PERENÉ





REALIZANDO LA ENCUESTA EN I.E. N° 30001 - 72 III MILENIO PERENÉ



REALIZANDO LA ENCUESTA EN I.E. N° 30001 - 72 III MILENIO PERENÉ





REALIZANDO LA ENCUESTA EN I.E. N° 30001 – 72 III MILENIO PERENÉ



REALIZANDO LA ENCUESTA EN I.E. N° 30001 – 72 III MILENIO PERENÉ

