

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE
N°3071 MANUEL TOBIAS GARCÍA CERRÓN. PUENTE PIEDRA. LIMA**

ORGANIZATIONAL CULTURE AND EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE AT IE
N°3071 MANUEL TOBIAS GARCÍA CERRÓN. STONE BRIDGE. LIME

CULTURA ORGANIZACIONAL E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE NO EI N°3071
MANUEL TOBIAS GARCÍA CERRÓN. PONTE DE PEDRA. LIMA

Recibido: 28 de abril del 2023	Aceptado: 01 de mayo del 2023	Aprobado: 06 junio de junio del 2023
Rosario del Pilar MUÑOZ SOSA ¹	Juan Carlos CÁMAC FERNÁNDEZ ²	
Luz Doris SÁNCHEZ PINEDO ³		

Resumen

Debido A la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente, importante para la calidad de la enseñanza aprendizaje decidimos realizar esta investigación para analizar la situación en el colegio 3071. A través de un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y diseño correlacional, en una muestra de 32 docentes y utilizando el estadígrafo Rho de Spearman para la el análisis inferencial luego de recoger los datos en dos cuestionarios validados por 3 jueces expertos y media la confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach concluimos que efectivamente existe relación moderada significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente a juzgar por los resultados según el coeficiente de Rho Spearman ($r = .506$), y un nivel de

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

³ Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://orcid.org/0000-0001-9981-073X>

significancia ($p = .001 < .05$). por lo que si existe cultura organizacional en el centro, mayor será el desempeño de los docentes.

Palabras clave: cultura organizacional y desempeño docente.

Abstract

Due to the relationship that exists between the organizational culture and teaching performance, important for the quality of teaching-learning, we decided to carry out this research to analyze the situation in school 3071. Through a quantitative approach, hypothetical deductive method and correlational design, In a sample of 32 teachers and using Spearman's Rho statistic for inferential analysis, after collecting the data in two questionnaires validated by 3 expert judges and mediating reliability through the Cronbach coefficient, we conclude that there is indeed a significant moderate relationship between culture. organization and teacher performance judging by the results according to the Rho Spearman coefficient ($r = .506$), and a level of significance ($p = .001 < .05$). Therefore, if there is an organizational culture in the institution, the higher the performance of the teachers will be.

Keywords: organizational culture and teacher performance.

Introducción

Tomaremos como base que la calidad del sistema educativo en el Perú y en el mundo es el buen desempeño docente. Díaz (2010).

Por ello el marco legal para asegurar esta calidad a través de leyes como la creación del SINEACE, LA Ley General de Educación, la Ley de Ciencia y Tecnología MINEDU (2016) y otras dan respaldo a la preocupación de los gobiernos por este tema. Naturalmente en este contexto uno de los factores primordiales también lo desempeña la cultura organizacional, transmite pertenencia de identificación es un factor que custodia a la comunidad educativa por lo que los valores, creencias y normas deben ser asumidas como un compromiso ineludible que garantice la educación con calidad.

Por ello es nuestra pretensión estudiar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la unidad escolar donde laboro, la

3971 de puente Piedra. Ello por la importancia de ambas variables para definir la calidad educativa en el colegio en mención.

De acuerdo a la estructura reglamentaria del posgrado de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos este trabajo tiene cuatro capítulos: Planteamiento del estudio, marco teórico, metodología y resultados y discusión. El Capítulo I se refiere a la situación problemática, la formulación del problema general y específicos, la justificación teórica y práctica de la investigación, los objetivos general y específicos del estudio así como el planteamiento de las hipótesis general y específicas. El Capítulo II que es el Marco Teórico comprende el Marco Filosófico o epistemológico del estudio, los antecedentes de la investigación, las Bases teóricas y finalmente el glosario o definiciones conceptuales más importante. En el Capítulo III tenemos, la operacionalización de las variables, el tipo y modelo de la investigación, la muestra y población, así como los instrumentos de recolección de datos. Finalmente tenemos el Capítulo IV de Resultados y Discusión, en el que realizamos el análisis, interpretación y discusión resultantes, la prueba de hipótesis y la presentación de los resultados. Luego concluimos y presentamos recomendaciones.

El Ministerio de Educación (MINEDU) ha planteado algunas directivas para la mejora de la calidad educativa en los colegios del Perú con justa razón y asumiendo el desafío de mejorar la posición de los estudiantes en las pruebas PISA y mejorar los resultados de las pruebas ECE. Existen lineamientos como 'Fundamentos del Buen Desempeño Gerencial' y 'Fundamentos del Buen Desempeño Docente' y todas las disposiciones en los mismos que tanto la cultura organizacional como el desempeño docente son garantía del logro estudiantil, sin embargo estas puestas en mesa de indicaciones no son asumidas con la debida responsabilidad y tanto los pensamientos lógicos, significativos, criteriosales así como el razonamiento matemático tiene mucha precariedad, más aún cuando a nivel global hemos sufrido una pandemia que nos sumergieron en una terrible falencia para lo cual no estábamos preparados. Es necesario reflexionar sobre las prácticas y el desempeño docente en las instituciones educativas, sobre todo averiguar por qué otros países logran mejores resultados.

De manera similar, el MINEDU evalúa las promociones a través de la meritocracia, y este año introdujo la evaluación del desempeño docente de pregrado, incluso cuando los docentes están insatisfechos por estar reprobando el examen.

En este marco la cultura organizacional es un referente ineludible a tomar en cuenta, máxime si en medio de la globalización, las tendencias mundiales sobre lo que ocurre en el mundo respecto al vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología, los problemas medioambientales, de energía limpia, de fenómenos climáticos, de manejo de residuos sólidos, contaminación sonora y otros, se hace urgente plantear una reingeniería en el quehacer directivo y docente, de ahí la importancia de esta investigación. Es axiomático que la cultura en una organización se convierte en un factor que cuida a las piezas de una institución, los cuales expresan sus valores que perduran en el tiempo y hay rechazo a los cambios en muchas oportunidades y no se percatan que una institución educativa debe reinventarse y hacer cambios en su cultura organizacional para estar acorde con las nuevas tendencias educativas debido al avance científico tecnológico. Hoy por ejemplo hablar del pensamiento crítico y significativo va dando paso al pensamiento computacional en esta nueva etapa cibernética ya implementada durante la pandemia COVID 19 y la socialización de este concepto es parte de nuestro quehacer en su implementación a partir de sensibilizar la percepción ciudadana y del sector educativo que es necesario atender este nuevo concepto. La importancia de la cultura organizacional se basa que enuncia visiblemente los valores, actitudes, conductas y normas que deben tener en cuenta los docentes realmente comprometidos con su institución educativa.

No nos es desconocido que el tema de la calidad de la educación es un tema vigente y está en la carpeta de cada uno de los que toman decisiones políticas y los hacedores de las normas, sin embargo aun cuando la UNESCO (2003) considera a la educación una inversión de provecho social mundial y no solo individual personal. Por algo Casanova (2012) no propone que la calidad de la enseñanza tiene que ver como la optimización continua del docente, entonces los logros del aprendizaje están asegurados.

En el Perú, el MINEDU (2016), evalúa a sus docentes en las pruebas PISA y ECE. Si el resultado es bueno, los docentes son buenos y viceversa, por

ello es que el desempeño docente se convierte en una de nuestras variables de estudio y el primer referente de calidad, el segundo referente es la cultura organizacional el desempeño del líder directivo, de ahí el valor de esta investigación científica.

A través de las pruebas antes mencionadas Gurría (2016) propone que éstas ofrecen identificar las características de los sistemas educativos en los países y permiten plantear propuestas para mejorar la calidad de la preparación docente a través de capacitaciones, desarrollo de sus habilidades, actualizaciones y perfeccionamiento docente.

Los resultados de la ECE se evalúan en dos formas: por indicador o promedio y por nivel de competencia en el nivel inicial (principiante, proceso y satisfactorio) y en el nivel secundario (preinicio, inicial, en curso y satisfactorio).

Los resultados obtenidos por la ECE en 2016 en el distrito de Ventanilla de la región Callao no fueron favorables para el nivel medio; en historia y geografía es 40.1% en el nivel de proceso, en lectura es 36.7% en el nivel de entrada y en matemáticas es 44% en progreso. MINEDU (2016).

Mirando los resultados en general, se puede notar un mayor porcentaje a nivel de evaluación del proceso y un mínimo porcentaje a nivel satisfactorio, lo que le permite al docente recibir retroalimentación de sus alumnos. Por lo tanto, el docente debe prepararse constantemente para revertir estos resultados. MINEDU (2016).

En este marco de conceptos, Murillo (2007) manifiesta que tanto la experiencia como la investigación son factores a considerarse, tanto como la implementación de mecanismos de evaluación del desempeño docente. Un buen desempeño docente facilita la calidad del colegio. La educación continua es necesaria para adquirir las habilidades necesarias para cualquier preparación profesional de los estudiantes, especialmente en el campo de la educación. Considerando los resultados en nuestro país, los docentes necesitan repensar su actividad profesional y su rol en las instituciones educativas.

Por ello es imperativo realizar cambios, no podemos seguir en esta mediocridad en cuanto a logros del aprendizaje, en cuanto a profesionalización docente, en cuanto a mejores liderazgos, mejor cultura organizacional.

La cultura organizacional describe la psicología y la cultura, las actitudes, las experiencias, las creencias y los valores individuales de la organización. Es un conjunto específico de valores y normas compartidos por personas y grupos dentro de una organización que normalmente rigen la forma en que interactúan entre sí y con las partes interesadas fuera de la organización. Por lo tanto, es necesario realizar ciertos cambios para la mejora de la formación profesional, porque la adaptación de los docentes a los requerimientos de la sociedad del conocimiento debe estar basada en la creencia en un verdadero deseo, lo cual es un gran cambio que dará la oportunidad de construir relaciones entre los profesores. confirmado. Cultura y desempeño docente. Asimismo, el interés por determinar cómo se desarrollan las instituciones nos lleva a considerar la posibilidad de estudiar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño educativo, tomando la cultura como referencia y como un punto importante que orienta a las organizaciones hacia sus objetivos. Esto se reflejará en su desempeño docente y así asegurar el éxito en la calidad de la educación. Ezirim, Nwibere y Emechta (2010).

Por tanto consideramos que tanto teórica como prácticamente y por los aportes que brindaremos esta investigación científica se justifica plenamente.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la IE N°3071.

Objetivos Específicos

- 1 Establecer si existe relación entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de la IE N°3071
- 2 Identificar existe relación entre la cultura organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de la IE N°3071
- 3 Conocer si existe relación entre la cultura organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la IE N°3071
- 4 Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la IE N°3071

Cultura Organizacional

Es el conjunto de comportamientos, creencias y valores de los miembros de una organización que determina esencialmente las creencias, mitos, comportamientos y valores que conforman la cultura de la organización. En general, la cultura consiste en sistemas de creencias compartidos por la mayoría de los miembros de una organización que los diferencian de los demás. Miranda (2021). Proceden de un orden natural, una sociedad, una empresa que interactúan a través de un conjunto de acciones y símbolos creados y establecidos de manera organizada y que sufre cambios a lo largo del tiempo. Chiavenato I. (2010), con vasta experiencia en los temas empresariales administrativos manifiesta que en los cambios organizacionales hay cuatro etapas: **primera era de la agricultura** que dura hasta la revolución industrial en 1976, **segunda la era artesanal** corresponde a la revolución industrial en la que mecanizan tareas como la agricultura, con la invención de hiladoras y los telares principalmente y que aún persiste en algunos países en desarrollo; **tercera era Industrialización** que supuso grandes cambios, como la utilización del hierro para producir acero y del vapor para producir electricidad y derivados del petróleo. Asimismo, surgieron campos muy importantes, como la ciencia; se están desarrollando nuevos modos de transporte, mejores comunicaciones por radio y televisión. El capitalismo industrial dio paso al capitalismo financiero, lo que condujo al dominio y la acumulación de capital, la separación de la propiedad privada y el desarrollo de los derechos de propiedad de las sociedades de cartera y la **cuarta era de la información** donde son especialmente importantes los logros, el desarrollo y la aplicación de las más avanzadas tecnologías, telecomunicaciones y transporte. En la empresa, la estructura jerárquica pasó a ser sustituida por una red interna, que realizaba la función de interconexión entre departamentos, facilitando significativamente el intercambio seguro y rápido de información. La ventaja competitiva, las economías de escala, el liderazgo, el conocimiento y las personas se han convertido en los recursos más valiosos dentro y fuera de la organización. Esto nos permite asumir que el concepto de cultura organizacional es una forma efectiva de crear una mejor producción, es decir, reconoce el concepto de interdependencia. Pero antes de sumergirnos de lleno en el concepto de cultura organizacional, es

necesario aclarar la diferencia entre cultura y clima organizacional que son dos términos que a menudo se confunden y se usan mal. Chiavenato (2010).

Hitpass (2017) considera que el clima organizacional está íntimamente relacionado con la moral de los integrantes y la satisfacción de las necesidades humanas, mientras que la cultura organizacional se refiere a la forma de vida que desarrolla cada organización.

Elementos básicos de la cultura organizacional

De acuerdo con la Enciclopedia de Economía (2018), los elementos que componen la cultura organizacional de una organización son los siguientes: 1. Modelo: consta de la visión, misión, visión y metas que la organización planea. 2. Estructura organizativa: es decir, las funciones que desempeña cada empleado se dividen en niveles. 3. Identidad de marca: Está representada por logotipos, marcas y símbolos que identifican a la organización. 4. Creencia: Valores y hechos que llevan a los miembros de la organización a crear valor. 5. Hábitos: Organizar el trabajo y descanso diario de los miembros, reuniones, informes, hora de llegada, etc. 6. Actitud: comportamiento diario, amistad, actitud hacia los empleados, etc.

Chiavenato (2009) planteó que la cultura organizacional se divide en dos niveles: aspectos visibles, superficiales y aspectos intangibles, profundos. Sólo puede ser observada por sus efectos y consecuencias. Casi siempre se trata de elementos físicos y específicos, como el tipo de edificio, los colores utilizados, la superficie del piso, la disposición de las oficinas y los escritorios, los métodos y procedimientos de trabajo, la tecnología utilizada, los títulos y descripciones de los puestos y las políticas de gestión del personal. En la parte submarina, si hablamos de icebergs, existen aspectos ocultos y profundos que son más difíciles de observar o percibir. La cultura tiene manifestaciones psicológicas y sociológicas.

Los elementos culturales que componen la cultura organizacional de la entidad se dividen en tres niveles: - Nivel 1: Son los productos y creencias más visibles en la cultura. Está relacionado con los espacios físicos, las tecnologías propias del grupo, la comunicación, las obras de arte y los comportamientos.- Nivel 2: Los valores típicos de los individuos ayudan a resolver problemas, pero

estos valores no son colectivos y deben pasar por un proceso de transformación cognitiva antes de que puedan convertirse en creencias de cualquier grado. - Tercer nivel: los supuestos básicos, que se refieren a elementos que se mantienen constantes en un grupo, repitiéndose, también llamados orientaciones de valor dominantes, son la primera opción entre varias opciones básicas, es decir, creencias implícitas que determinan el comportamiento y la acción y guíe a los miembros del grupo sobre cómo percibir, pensar y sentir las cosas. Chiavenato (2009).

Características de la cultura organizacional

Vargas (2007) planteó que la cultura organizacional es: a) única y diferente, cada organización tiene su propia cultura, y no todas las organizaciones tienen el mejor tipo de cultura, b) es indirecto y que los miembros de la organización rara vez articulan su cultura, c) forman parte o está integrado a un conjunto de elementos que encajan entre sí como si fueran parte de un problema, d) Muestra la estabilidad-dinámica relativa. En su mayor parte, sus revisiones y cambios son pausados, e) Es una expresión simbólica de componentes culturales, f) es una tendencia constante porque las organizaciones atraen a individuos similares con sistemas de valores y creencias afines. g) es intangible, pero se muestra en todas las partes y elementos de la organización a la que se emplea, h) Es aceptado y respetado por la mayoría de los integrantes de la organización; y i) Es un sistema abierto y, por lo tanto, se comunica estrechamente con el medio que lo rodea.

Con base en estos elementos, los miembros forman una comprensión común de la organización, respecto a cómo se hacen las cosas y cómo deben comportarse los miembros, Robin y el juez (2009). De lo anterior, se puede concluir que la cultura organizacional está orientada hacia diversos fines, tales como los relacionados con el carácter político, la formación y fortalecimiento del sentido de identidad, las obligaciones colectivas hacia los individuos, la estabilidad de la sociedad, etc.; así como el flujo de información, sistemas de códigos verbales y diferentes y motivación de los miembros de la organización, lo que ayudará a lograr las metas establecidas. En este sentido, la organización

social debe contar con sistemas de control, reglas, normas y relaciones humanas.

Clasificación de la cultura organizacional.

Robbins y Judge (2017) sugieren las siguientes clasificaciones: **Una cultura de fortaleza** caracterizada por los valores centrales de una organización que se mantienen firmemente y se comparten ampliamente. Cuanto más fuerte sea la cultura organizacional, menor será la necesidad de crear reglas y normas formales que se internalicen a medida que adoptan el saber de la empresa. Cultura débil, es decir, no se toman el tiempo suficiente, los empleados no saben cómo iniciar, se deben usar reglas y regulaciones para guiar el comportamiento de los empleados.

Dimensiones de la cultura organizacional.

Valores.

Griffin y Moorgead (2010) definen cómo hacer que las estrategias funcionen sobre los valores estratégicos. Es muy importante que todos tengan valores para poder actuar de acuerdo a la estrategia de la organización. Además, los rituales se consideran las consecuencias reiteradas de acciones que consolidan y encarnan los valores claves de la organización. Robbins y Judge, (2017)

Creencias.

Dilts (2003) popularmente cree que si alguien está convencido de que desea lograr algo, lo hará, y si cree que algo es improbable, ningún esfuerzo puede convencerlo. Esto nos dice que si alguien realmente cree en lo que está haciendo, tendrá éxito porque tiene las herramientas para hacerlo.

Clima.

Se reconocen clima organizacional, clima laboral, clima laboral u organizacional. Así, el clima organizacional se conceptualiza a nivel propio como clima psicológico y a nivel organizacional como clima organizacional o laboral..Dilts (2003)

Normas.

Las normas son los estándares de conducta aceptable en un grupo compartido por sus miembros, cada grupo define sus propias normas, y además, las normas definen las normas de bien o mal, que de alguna manera regulan el comportamiento del sustituto. Dilts (2003). Símbolo, según Daft, es otra herramienta para explicar la cultura. Estos símbolos refieren distintamente, se puede decir que los rituales, historias y ceremonias son símbolos porque simbolizan la calidez más íntima, otro símbolo es el artefacto físico de la organización, estos símbolos son poderosos porque enfocan la atención en aspectos específicos de la misma. Daft (2011).

Filosofía.

Espinosa (2009) menciona que la filosofía organizacional promueve la reflexión sobre: misión, visión, creencias y valores, debilidades y fortalezas, qué hace única a la organización, diferencias y qué pueden hacer mejor que cualquier otra organización que haya logrado el éxito en las personas. las personas del pasado saben que los cambios en el entorno han afectado los resultados y saben cómo cambiar las amenazas en oportunidades

Evaluación del Desempeño docente

Conceptualización de desempeño docente

Valdés (2004) lo precisa como un estado sistemático de obtención de datos válidos y confiables, cuyo propósito es confirmar y evaluar el impacto pedagógico, las responsabilidades afectivas, laborales y la naturaleza de las relaciones interpersonales de la implementación de las habilidades pedagógicas de los estudiantes.

Fernández (2008) define la eficacia docente como la autoevaluación de los docentes sobre la calidad y eficacia de su trabajo. El Ministerio de Educación (2012) define el buen desempeño docente en cuatro áreas y nueve manifestaciones; Estos se relacionan con la reflexión sistemática sobre las prácticas docentes de otros docentes, el trabajo en grupo, el apoyo entre pares y la colaboración en tareas de desarrollo profesional; Además, considera la responsabilidad por los procesos y resultados de aprendizaje, así como el

manejo de la información necesaria para desarrollar e implementar la política educativa a nivel local, nacional y regional.

Participación del docente en el Sistema Educativo

Antúnez (2000) sostiene que el rol del docente es aquel que reúne un conjunto de actividades comportamentales esperadas que se dirigen a quienes ocupan un determinado lugar en una unidad social. Es decir, el objetivo de la actuación es detallar las tareas y actitudes de los docentes hacia los alumnos, teniendo en cuenta el apoyo de toda la comunidad educativa. De igual forma, García (2000) considera que los docentes que aprenden de sus acciones y reflexiones deben ser lo suficientemente competentes para definir acciones. Ser un facilitador del aprendizaje. y un intermediario entre las organizaciones. y el impulso de las capacidades de los estudiantes.

El docente tiene rol orientador conceptual e investigador debe lograr aumentar sus conocimientos empíricos a través del desarrollo de la ciencia metódica y sistematizada. Espot (2006). El docente debe motivar al estudiante hacia la investigación científica, al mismo tiempo que el va adquiriendo conocimientos teóricos y experimentales y debe motivar a utilizar las herramientas tecnológicas Piña (2003).

A estas alturas del conocimiento ya la inteligencia artificial está tomando cuerpo en el adagio científico produciendo conflictos aparentes con el uso del chat GPT, por ejemplo.

El docente es también promotor social y debe ser participativo, liderar la comunidad educativa a través de sus acciones, actitudes y valores en beneficio de los estudiantes, debe ser el líder pedagógico de la comunidad. Lizarazo (2001)

Extensiones del desempeño docente

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), se presentan las siguientes extensiones referidas al desempeño docente, estas son:

Preparación para la enseñanza.

Es la planificación del trabajo docente, la elaboración de planes de estudio, unidades de estudio y cursos de estudio en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Se hace referencia a la comprensión de los caracteres sociales, culturales y cognitivas centrales de los estudiantes, el contenido académico de la enseñanza y el aprendizaje y la elección de los materiales didácticos, las estrategias didácticas y la evaluación del aprendizaje. Ministerio de Educación (2012)

Enseñanza para el aprendizaje.

Significa abordar el proceso de aprendizaje de una manera que valore la inclusión y la diversidad en todos los aspectos. Esto se refiere a la mediación pedagógica del docente en la creación de un entorno que mejore el aprendizaje, la gestión de contenidos, la promoción a largo plazo del motivo de los estudiantes, el desarrollo de métodos y estrategias de evaluación y el uso de la adecuación y la pertinencia. Recursos educativos. Esto contiene el uso de una diversidad de estándares y herramientas para mejorar la identificación de logros y desafíos de aprendizaje, así como áreas de aprendizaje que requieren mejoras, Ministerio de Educación (2012).

Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.

Se establece que la participación en la gestión de una institución educativa, configura democráticamente la comunidad de aprendizaje. Es decir, hace referencia a la comunicación certera con diversos temas en el campo de la educación, la participación en el desarrollo, implementación y evaluación de los programas educativos de las instituciones y la contribución en la mejora de un buen ambiente para las instituciones. Esto incluye el reconocimiento y el respeto por la comunidad y su identidad, así como el interés familiar compartido por los resultados del aprendizaje, Ministerio de Educación (2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

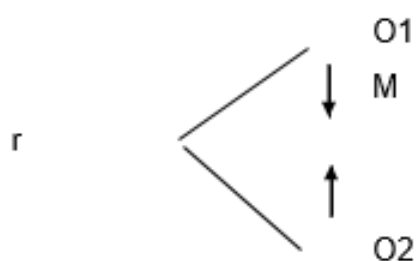
Contiene procesos y prácticas que describen la formación y desarrollo de grupos especialistas de educadores. Se refirió a la reflexión sistemática de su práctica

pedagógica y la de sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración entre pares y la participación en actividades de desarrollo profesional. Considera la atención de los procesos y resultados del aprendizaje, así como el desarrollo e implementación de políticas educativas de gestión de la información a nivel nacional y regional, Ministerio de Educación (2012).

Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación está en línea con el método de investigación positivista mencionado por Ramos (2015) al respecto, que el positivismo significa que la realidad es cuantificable y absoluta. Según el positivismo, la relación entre el investigador y el fenómeno en estudio debe ser examinada en la especificación. El tipo de investigación es cuantitativa, y según Hernández (2018), la investigación cuantitativa se considera una estrategia que pretende dar respuesta a fenómenos de investigación o hipótesis que se plantearon al inicio de la investigación, obteniendo resultados estadísticos o matemáticos.

Desde el punto de vista del diseño de investigación, utilizaremos la descripción de correlación bivariada, que, según Hernández (2018), pretende comprender el grado de asociación o conexión entre dos o más variables, fenómenos o categorías; En este sentido, se eligió el Diseño Anterior porque el propósito del estudio era determinar las relaciones y sus dimensiones entre las variables estudiadas. El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1= Datos de la variable cultura organizacional

O2= Datos de la variable evaluación desempeño docente

r = Relación entre las variables

Población y muestra

La población es la agrupación total de individuos con intereses y características parecidas, los cuales se encuentran agrupados a un fenómeno de estudio, Robles (2019), Para la presente evaluación se trabajará, con una población $N = 48$ docentes de la IE N°3071 Manuel Tobías García Cerrón. Puente Piedra. Lima.

Según Bavaresco (1994), una muestra que se considera "una parte o porción de una población y determinada por un procedimiento conocido como muestreo" no es probabilística porque según Kinnear (1993) la identificación de elementos se basa en parte en la perspectiva del investigador; según Ramírez (1997), un censo es "un censo en el que se consideran como muestra todas las unidades de estudio", es decir, contiene el 100% de la población.

Siendo una muestra intencional no probabilística, se tomó el 100 % de la población. En Este caso será de 48 docentes.

Tabla 1. Correlación de la variable Cultura Organizacional y la Variable Desempeño Docente

			Cultura Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	48	48
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	-
		N	48	48

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

El coeficiente de Rho Spearman se determinó como $r = .506$, según la escala de calificación (Cuadro 10), la cual es una correlación moderada y el nivel de significancia es $p = 0.001$ menor a 0.05, por lo que se rechaza. Se aceptó la hipótesis nula y la hipótesis alternativa, lo que sugiere que si existe relación entre ambas variables, podemos concluir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la variable desempeño docente.

Pudimos probar si estas dos variables estaban correlacionadas porque los docentes aún estaban involucrados en su trabajo profesional, especialmente en instituciones con poblaciones más pequeñas, los docentes realizaban sus tareas de manera más conjunta y armoniosa con sus colegas.

Tabla 2. Correlación de la Variable Cultura Organizacional y la dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.

			Cultura Organizacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,312**
		Sig. (bilateral)		,059
		N	48	48
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,312**	1,000
		Sig. (bilateral)	,059	.
		N	48	48

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

Fuente: Propia

De la tabla 2, podemos ver que el valor del coeficiente Rho Spearman es $r = 0.312$, pero no hay un nivel de significación, ya que se puede ver que el valor de $p = 0.059 > 0.05$ es más que permitido y por lo tanto la hipótesis nula es no rechazado. Esto sugiere que no existe una relación entre las variables de cultura organizacional y la preparación de los estudiantes para aprender. No se debe

confiar en los docentes por su formación académica y siempre deben preparar los cursos de tal manera que aún no sean conscientes de los cambios y formas de lograr una educación de calidad..

Tabla 3. Correlación entre la Variable Cultura Organizacional y la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.

			Cultura Organizacional	Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,341**
		Sig. (bilateral)		,035
		N	48	48
	Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	Coefficiente de correlación	,341**	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La Tabla 3 muestra que el coeficiente Rho Spearman es $r=.341$, lo que indica una correlación baja según la Spearman Correlation Rating Scale (Tabla 10), y el nivel de significación es $p = .035 < .05$ y por lo tanto rechaza la hipótesis nula de que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión de enseñanza como aprendizaje. Por ende, se puede decir que la correlación es baja porque la diversidad de docentes debido a la diversidad de estudiantes requiere de más herramientas para garantizar la inclusión y brindar a los estudiantes los recursos que necesitan.

Tabla 4. Correlación entre la Variable Cultura Organizacional y la Dimensión Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.

			Cultura Organizacional	Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	48	48
	Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	48	48

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

Dado que el coeficiente Rho Spearman es 0.486 según la Tabla 20 y además existe una correlación moderada según la Spearman Correlation Rating Scale y el nivel de significancia es $p = 0.003 < .05$, se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que si las variables entre A existen relaciones, y concluimos que la cultura organizacional tiene una relación significativa con la dimensión participativa de la gestión escolar expresada a la comunidad. Los maestros de todos los niveles mantienen relaciones continuas con los padres para garantizar el éxito de los estudiantes en la escuela. Aunque en la escuela secundaria, es cierto que algunos padres no se involucran ni mantienen la comunicación, lo que en algunos casos dificulta la enseñanza..

Tabla 5. Correlación entre la Variable Cultura organizacional y la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.

			Cultura Organizacional	Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad

				Docente.
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	48	48
		Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.	Coeficiente de correlación	,517**
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

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

Interpretación: Como el coeficiente de Rho Spearman es 0.517, existe una correlación moderada según la escala de calificación de correlación de Spearman, y el nivel de significación es $p = .001 < .05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, lo que evidencia la relación entre las variables que pasan. Se concluyó que la cultura organizacional se relacionó significativamente con las variables de la mejora docente. Si bien la relación es efectivamente moderada, encontramos que un docente que comprende su propio desempeño, reflexiona, comunica y actúa sobre su práctica docente, y comprende la política educativa existente, obtiene los puntajes más altos en esta dimensión..

Discusión y análisis de los resultados

La cultura organizacional es característica de todo docente. Se refuerza con su compromiso e identificación con la institución educativa y es coherente con la imagen que desea lograr. A través de la evaluación del desempeño del docente, la cultura de la organización se refleja en la actitud hacia el trabajo. Por lo tanto, es necesario vincular el esfuerzo docente con la cultura organizacional,

ya que este es un aspecto sumamente importante en la formación de estudiantes competentes..

En cuanto a la **hipótesis general**, los resultados indicaron una relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes de la IE 3071. Los resultados mostraron una correlación moderada ($r = .506$) y una correlación significativa ($p = .01 < .05$), es decir, una correlación directa: a mayor cultura organizacional, mayor desempeño laboral. Lo indicado es confirmado por Rúa (2014), quien confirmó su hipótesis de que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el Desempeño docente. Cultura y ejercicio docente. Vale la pena señalar que este estudio se considera desde la perspectiva de profesores y estudiantes y está en línea con las hipótesis propuestas, pero en relación con la evaluación de los propios profesores sobre su trabajo docente. Esto también es cierto para Mamani (2016) quien en su estudio confirmó su hipótesis de que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de la zona de la ciudad de Ayaveli en el año 2014. Cabe señalar que si bien es cierto que existen diferentes esfuerzos de una determinada institución educativa, también se encuestó a docentes y administrativos, pero llegó a una conclusión: a mayor cultura organizacional, mayor desempeño laboral. De igual manera, Oriendah (2014) sostiene que cuanto mayor es la cultura organizacional de los docentes, mejor es su desempeño. Estos hallazgos también son similares al estudio de Miranda (2016), que encontró una fuerte correlación con más del 50% de los docentes y administradores sintiéndose identificados con su institución educativa. Esto es apoyado por Griffin y Moorgead (2010) y Schein (2007), quienes argumentan que las organizaciones con cultura alcanzan niveles más altos de desempeño que las organizaciones sin cultura.

Para la **primera hipótesis específica**, los resultados obtenidos a nivel de cultura organizacional y las dimensiones de disposición para aprender de los estudiantes del IE 3071 no mostraron una correlación significativa ($p = 0,059 > 0,05$) y la rho de Spearman de ($r = 0,312$). Por lo tanto, podemos decir que esta dimensión no tiene significado. De esto se desprende que los docentes no se apegaron del todo a sus planes, que eran fundamentales para lograr los aprendizajes previstos para el año escolar. Sin embargo, esto difiere del artículo

de Rodríguez (2017), que mostró una correlación alta y significativa entre la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Cabe señalar que el autor tomó en cuenta la percepción de los estudiantes, no de los docentes, por lo que es posible que no esté de acuerdo con la idea obtenida. Al respecto, Mamani (2016) también constató la relación entre diferentes dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño docente, lo cual es diferente del estudio. Los resultados obtenidos muestran que los docentes se encuentran desvinculados de su trabajo y no comprenden la enseñanza que brindan a los estudiantes, lo que justifica la necesidad en las instituciones educativas de una cultura organizacional para que los docentes preparen cursos para enseñar y enseñen a los estudiantes en consecuencia. . Esta es la única manera de mejorar la calidad de la educación. Fernández (2002) destaca al respecto que los docentes tienen que hacer su trabajo diario, es decir. preparar, dictar y corregir lecciones y participar en programas de capacitación

En cuanto a la **segunda hipótesis específica**, los resultados obtenidos muestran correlaciones positivas bajas ($r=.341$) y significativas ($p = .035 < .05$) entre la cultura organizacional y las dimensiones del aprendizaje de los estudiantes; entonces podemos afirmar que los docentes están en relación con el aprendizaje de los estudiantes, se mantiene una baja cultura organizacional. Esto significa que el docente debe cambiar su estrategia metódica, es decir, estimular las necesidades de los alumnos y prepararse para el nuevo método de pedagogía. Estos resultados difieren de los resultados de Makau (2014), quien en su estudio, La influencia de la cultura organizacional en el trabajo de los docentes, concluyó que los directores reconocieron el trabajo como alto desempeño laboral. Puede entenderse como la capacidad del docente para ocuparse deliberadamente del aprendizaje y la enseñanza de los alumnos. Sin embargo, de manera similar al estudio de Mamani (2016), la relación entre el desempeño docente y la disposición a aprender solo se encontró en la dimensión liderazgo de las variables cultura organizacional, y las otras dimensiones no se correlacionaron. Como dijo Chiavenato (2009), el desempeño depende de los factores del ambiente de trabajo: si los empleados cuentan con los materiales y las estrategias necesarias, lograrán sus objetivos. Ausubel (1983) también sugiere que la tarea de enseñar del docente está relacionada con cómo se

entiende el contenido que enseña y cómo ese contenido es significativo para los estudiantes (p. 78).

En cuanto a la **tercera hipótesis específica**, los resultados obtenidos a nivel de cultura organizacional y dimensiones de participación de la dirección escolar expresada hacia la sociedad mostraron correlaciones positivas y moderadas ($r = .486$) y significativas ($z_{\text{sig bilateral}} = .003 < .05$). Asimismo, se puede afirmar que los docentes mantienen estrechas relaciones en la escuela y la sociedad, lo que no puede descartar que debe existir una estrecha relación entre los padres y la sociedad, lo que asegura mecanismos en el entorno social del proceso de aprendizaje de los estudiantes; es decir, el padre y la madre deben involucrarse más en la enseñanza de sus hijos. Al respecto, Angulo (2013) confirmó que existe una relación positiva entre la cultura y sus dimensiones de cultura y compromiso. En este sentido, Rodríguez (Rodríguez, 2017) destaca la existencia de una correlación positiva y significativa entre un fuerte liderazgo escolar y el desempeño docente ($r = 0,835$) y ($p = 0,00 < 0,05$). Cabe señalar que este estudio involucró únicamente a docentes del área de comunicación, pero es muy significativo y similar a los resultados del estudio, pues en términos de desempeño, se puede observar que la correlación se vuelve más significativa cuando tienen la mismo campo. los estudiantes lo percibieron. Valdés (2009) afirma que los docentes deben ser responsables y mantener relaciones personales con los estudiantes, padres y madres de familia, administradores y representantes de la comunidad educativa.

En cuanto a la **cuarta hipótesis específica**, el desarrollo de la dimensión profesionalismo de la relación realizada a nivel de cultura organizacional e identidad docente mostró una correlación moderada positiva ($r = 0.341$) y una correlación significativa ($p = .003 < .05$). Cabe señalar que si un docente se siente identificado con su lugar de trabajo, donde respeta su entorno y se comporta éticamente, entonces no se requiere tener una alta cultura para triunfar en su profesión. Este hecho es sustentado por el estudio de Rodríguez (2017), quien afirma que las dimensiones de profesionalismo y desarrollo de la identidad están relacionadas con el rendimiento académico de los estudiantes. Los resultados mostraron correlaciones altas ($r = .788$) y significativas ($p = .000$), lo que indica una alta correlación con los resultados de la encuesta. Mamani (2016)

también notó una alta correlación entre la cultura organizacional y el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente. El Minedu (2014) también deja claro que los docentes deben responsabilizarse del proceso de aprendizaje y los resultados y gestionar información que es fundamental para la formulación e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional. Se trata de cultura porque los maestros que establecen metas se enfocan en el logro de los estudiantes para mejorar el aprendizaje.

Conclusiones

Se demostró que:

- 1 Existe relación positiva moderada entre cultura organizacional y desempeño docente en la IE Puente Piedra 3071 Lima. Si se concientizan con la cultura organizacional el desempeño de los docentes mejora..
- 2 No existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión de preparación de los estudiantes de la IE 3071 para el aprendizaje, el docente no planifica su trabajo en forma suficiente y en tiempo.
- 3 Existe relación baja entre cultura organizacional y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- 4 Para la comunidad de la institución educativa de Puente Piedra cristalizó que existe una relación positiva y moderada entre la cultura organizacional y la dimensión participativa de la gestión escolar..
- 5 En el IE 3071 existe una relación positiva y moderada entre la cultura organizacional y el desarrollo de habilidades profesionales e identidad docente.

Referencias bibliográficas

Antúnez, S. (2000). La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas. México: MC Graw-Hill.

Casanova, M. (2012). El diseño curricular como factor de calidad educativa. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4,8, Consultado en <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (8a ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2008). Administración de recursos humanos. México: Prentice-Hill

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional (2a ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional (2a ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

Cunza, M. & Idme, H. (2017). Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner”, Cusco – 2017. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad César Vallejo. Cusco. Obtenido de: http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/18781/Cunza_EMA-Idme_CH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dilts, R. (2003). El poder de la palabra PN: la magia del cambio de creencias a través de la conversación. Barcelona: Urano

Enciclopedia Económica. (2018). Cultura Organizacional. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/cultura-organizacional/>

Esot, H. (2006). La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere. España: Wolter Kluwer.

Ezirim, C. Nwibere, B. y Emecheta, B. (2010). Organizational culture and performance: The Nigerian experience International Journal of Business and Public Administration. Vol. 7

Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.

García, O. (2007). La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional. Pensamiento y Gestión (22), 143-167. Recuperado el 17 de octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=64602204>

Griffin, R y Moorhead, G. (2010). Comportamiento organizacional, gestión de personas y organizaciones (9a ed.). México: Cengage Learning

Gurría, A. (2016). PISA 2015 resultados clave. Recuperado de: <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>.

Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). Metodología de la investigación científica. México. Mc Graw-Hill

Hitpass, B. (2017). BPM: Business Process Management: Fundamentos y Conceptos de Implementación. Cuarta Edición. Santiago: BHH limitada. p.137

Lizarazo, B. (2001). Estrategias de enseñanza y aprendizaje. España: Ariel.

Minedu (2014). Marco del Buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

Ministerio de Educación (2010). Marco del buen desempeño docente. Lima: Minedu.

Ministerio de Educación (2012). El marco del buen desempeño docente. Documento de trabajo. Lima: Minedu.

Murillo, F. (2007). Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Chile: UNESCO.

Piña, J. (2003). Representaciones, imaginarios e identidad. Actores de la educación superior. México: UNAM-CESU-Plaza y Valdés.

Quintanilla, L., Quintanilla, C., & Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. [Tesis de maestría, Universidad Espiritu Santo].
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/987?articlesBySameAuthorPage=3

Robbins S. (2000). Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall.

Robbins, S. (2017). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Prentice - Hall Hispanoamericana S.A

Robles, B. (2019). Población y muestra. Pueblo continente, 30(1), 1.
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/1269/1099>

Rodríguez, R. (2017). La Cultura Organizacional. un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. INVENIO 12(22), 67-92. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetLaCulturaOrganizacionalUnPotencialActivoEstrategic-3394655.pdf>

Schein, E. (2007). Organizational culture and leadership. (3ra. ed.) San Francisco: JosseyBass.

Unesco (2003). Financing education. Investments and returns, París: UNESCO - UIS/ OECD.

UNESCO. (2020). Propuestas de la UNESCO para garantizar la educación online durante la pandemia. UNESCO. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/04/01/propuestas-unesco-garantizareducacion-online-pandemia-19132/>.

Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.

Vargas, J. (2007). La culturocracia organizacional en México, Edición electrónica. Jalisco (México): Eumed.net. Recuperado el 10 de junio de 2019, de <http://www.eumed.net/librosgratis/2007b/301/caracteristicas%20de%20la%20cultura%20organizacional.htm>