

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E. N° 116 "ABRAHAM  
VALDELOMAR". SAN JUAN DE LURIGANCHO. LIMA 2022.**

*ORGANIZATIONAL CULTURE AND EVALUATION OF TEACHING  
PERFORMANCE AT THE PRIMARY LEVEL OF THE I.E. No. 116 "ABRAHAM  
VALDELOMAR". SAN JUAN DE LURIGANCHO. LIME 2022.*

*CULTURA ORGANIZACIONAL E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO  
DOCENTE NO NÍVEL PRIMÁRIO DO I.E. N° 116 "ABRAHAM VALDELOMAR".  
SAN JUAN DE LURIGANCHO. LIMA 2022.*

**Recibido:** 08 de mayo del 2023

**Aceptado:** 10 de mayo del 2023

**Aprobado:** 17 de Junio del 2023

---

Rosa Diana **GUTIERREZ POZO**<sup>1</sup>

María Emperatriz **ESCALANTE LÓPEZ**<sup>2</sup>

---

## **Resumen**

Uno de los temas importantes en toda organización es su cultura y en este estudio, en relación al desempeño docente en una unidad educativa en San Juan de Lurigancho. Para ello una investigación científica con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, corte transversal, nivel ordinal, se realizó en una muestra de 40 docentes de la IE N.116 "Abraham Valdelomar", con un diseño no experimental correlacional descriptivo. En la recolección de datos utilizamos la encuesta través de dos cuestionarios sobre cultura organizacional y desempeño

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ORCID <https://orcid.org/0009-0006-5522-7597>

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos

docente, validados por juicio de expertos y la confiabilidad por el coeficiente de Crombach. El análisis por estadígrafo Rho de Spearman nos permite obtener  $r=0.546$  y  $p=0.002$  menor que el sigma de decisión 0,05 por lo que concluimos que entre la variable cultura organizacional y desempeño docente de nuestro estudio existe relación significativa moderada. Mientras exista cultura organizacional en la IE, mayor será el desempeño docente. Se analizaron estadísticamente las dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión escolar y comunitaria y la profesionalización e identidad docente.

Palabras clave: cultura organizacional y desempeño docente.

### **Abstract**

The main objective of this study was to determine the relationship between organizational culture and I.E. teacher performance. No. 116 "Abrahams Valdlomars". San Juan de Lurigancho. Lima 2022. The method of use is a quantitative method, basic type, associated descriptive level, cross -section, non -experimental design. The sample was the entire population consisting of 40 students at all levels of educational institutions. The technique used was a survey: two questionnaires were used for this purpose, one on organizational culture and the other on learning performance. The tools used were validated with internal validity by expert rating and reliability by Cronbach's coefficient. The results confirmed a slight positive confirmation based on the Rho Spearman coefficient ( $r = 0.546$ ) with a significance level of ( $p = 0.001 <.05$ ). It was concluded that there was a moderate and significant effect between the two variables, i.e. while the organizational culture existed in the institution, teacher performance was higher.

Keywords: organizational culture and teacher performance.

### **Introducción**

Es axiomático y por demás diagnosticado que las deficiencias del sistema educativo en el Perú, tiene múltiples aristas. El diseño y la implementación de políticas de fortalecimiento y desarrollo de capacidades que incidan en los

procesos de aprendizaje, pedagógicos, de infraestructura, de gestión eficiente y eficaz, de desempeño docente, de cultura organizacional, de implementación de mecanismos de articulación horizontal entre las diferentes unidades de estructura del colegio, de profesionalización en las diversas especialidades para un desempeño docente de calidad en armonía con aquella cultura organizacional de la cual nos estaremos refiriendo, para lograr los objetivos de calidad en los productos educativos.

Hablar de calidad del desempeño docente en el marco de una eficaz cultura organizacional, siempre tendrá un semblante que motive y emplace a plasmar investigaciones para una adecuada y oportuna conocimiento e ilustración, de modo se constituya en necesarios saberes para entenderlo su importancia y relacionar conocimientos y superar los conflictos acontezcan. Aun cuando la complejidad que significa el fenómeno educativo teniendo un marco social y político es menester buscar perspectivas para su conocimiento y explicación. Por ello este estudio científico pretende evaluar el desempeño docente en relación al nivel de cultura organizacional que existe en el colegio motivo de esta investigación.

Las instituciones sociales, se identifican por su comportamiento colectivo que determina el modo de actuar de sus miembros, según su espacio en el caso de la organización educativa, de acuerdo a cómo actúan sus miembros. MINEDU (2016).

Por la dinámica de vida los retos que enfrentan las instituciones educativas, son retadoras pues le es imprescindible asumir esos desafíos en pos de la calidad educativa. La gestión educativa comprende un conjunto de acciones ordenadas para optimizar procesos directivos, pedagógicos, administrativos y comunitarios, a fin de mejorarlas, para su progreso y satisfacer las debilidades que se presentan en todos los niveles. Estela (2018).

Chacón (2014) gestión es la capacidad de lograr lo planteado, cumpliendo actividades cuyo finalidad es la calidad educativa. Tenemos instrumentos legales como el Acuerdo Nacional, 2002 y sus políticas en varios ámbitos del desarrollo sostenible, la Ley General de Educación 28044 del 2003, el Plan Nacional de Educación (2005-2015, 2015-2030, 2030-2050), el Proyecto educativo nacional

del 2007 , el Marco del Buen Desempeño Docente, El Marco del Directivo entre otros que dan muestra de que la preocupación existe pero que es vital ocuparnos de las relaciones intra e interpersonales en la comunidad educativa a fin de rescatar valores como la empatía, la honestidad, el diálogo y proveer a la IE de calidad educativa, para la creación y fortalecimiento de esas relaciones personales, , los compromisos con otros países, potenciar los nuevos enfoques educativos , el buen manejo de los recursos físicos, implementos didácticos y financieros, en función del logro de los aprendizajes de los estudiantes. Y finalmente mejorar el vínculo afectivo con la comunidad.

De modo que la cultura organizacional busca el logro de la calidad en el desempeño docente cuyo fin es optimizar los pasos y niveles del proceso pedagógico, en busca , por ello, de un ambiente propicio a la labor docente que le de bienestar, fortalezcan sus interacciones humanas, sociales con libertad para expresarse desde sus deseos , pensamientos y emociones, un lugar donde planifique con tranquilidad sus clases, no contemplar estos requisitos conduce a la postre a deficiencia en el ejercicio docente, con marcos de desobediencia, no entregan sus pendientes pedagógicos a tiempo, produciendo ansiedad que le quita liderazgo docente sobre lo que debe tomarse medidas de apoyo para que superen estas deficiencias conjuntamente con la comunidad educativa, pues pueden llegar a incidir en una enseñanza aprendizaje con calidad. Vamos en busca de beneficiar al docente. Torres (2008).

### **Objetivo General**

- Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes en el nivel primaria de la I.E. N° 116 "Abraham Valdelomar". San Juan de Lurigancho. Lima 2022.

### **Objetivos Específicos**

1. Establecer si existe relación entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de alumnos en el nivel primaria de la I.E. N° 116 "Abraham Valdelomar".

2. Identificar existe relación entre la cultura organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el nivel primaria de la I.E. N° 116 "Abraham Valdelomar".
3. Conocer si existe relación entre la cultura organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. N° 116 "Abraham Valdelomar".
4. Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel primaria de la IE N. 116. Lima 2022.

## **Evaluación de la Cultura Organizacional**

### **Fundamentos históricos.**

Recién desde los ochentas aparecieron las primeras investigaciones sobre cultura organizacional. Sin embargo a la fecha investigaciones en el área social han producido debates sobre la importancia de la cultura organizacional en en relación con la calidad de las empresas, industrias etc sin soslayar, naturalmente, las instituciones educativas.

### **Contribuciones antropológicas.**

Para Griffin y Moorhead (2010) estudia el saber humano, buscan el entendimiento de cómo las costumbres y creencias que son la base de una sociedad están afectando la estructura de cómo funcionan éstas. Para ello se necesita conocer la práctica de las personas y su comprensión respecto a los valores, símbolos e historias y cómo las utilizan para darle significado y orden a su vida. La antropología es base de toda cultura, cuyo maco son los valores culturales que pertenecen a cada sociedad. (p.469).

### **Contribuciones sociológicas.**

Los sociólogos tienen como base de su estudio las causas y consecuencias de la cultura desde la estructura social informal, hablemos del mito y el ritual que complementan la estructura y conducta de las sociedades y desde ellos se entiende las costumbre y creencias básicas de las personas de las sociedades. Durkheim (1985, p. 220).

### **Contribuciones de la psicología social.**

Representa un complemento de la investigación sociológica. La psicología social propone que las personas para determinar juicios usan historias o información de algún evento, así hay mejor comunicación de la cultura y es la base del uso de juicios por las personas.

### **Contribuciones económicas.**

Los gerentes utilizan como un instrumento la cultura organizacional, desde lo económico uniendo este enfoque a lo cultural de las empresas en su desempeño y sus propiedades. Así, la Teoría Z de Ouchi que cuando se busca la excelencia parten desde una dimensión financiera alta a despecho de algunos estudios que no están de acuerdo con que el nivel de cultura afecte el desempeño de una empresa y dependen de los valores que se expresan en la cultura organizacional.

### **Elementos para referir una cultura organizacional.**

A pesar de que varios viene de los ochenta, sin embargo aún influyen en la cultura organizacional

### ***Elementos básicos de la cultura organizacional***

Rubén Rodríguez Garay (2009) son las presunciones básicas, artefactos, creaciones, normas. Según Schein, (1988) En el nivel superior, son producciones culturales del grupo social: instalaciones, tecnología, lenguaje, indumentaria y sistemas formales que establece la dirigencia como sus objetivos, Se convierten en lo más visible de la cultura organizacional, de fácil percepción que reflejan los valores de una sociedad para la dirección de la organización para guiar la conducta de sus miembros. Otro elemento son las circunstancias que establecen la forma de pensar y son la base de evaluación de los comportamientos los que si son verificados se vuelven creencias y presunciones básicas que no son otra cosa que las propias creencias. Que regentan la existencia de una parte de la sociedad, así la ideología que configura la mente colectiva. Estas conjeturas se dan por aceptadas y se colocan en el plano pre conciente, luego inconciente y las personas del grupo lo consideran como guía de su conducta.

Redríguez (2009).

De acuerdo con la Enciclopedia Económica (2018), son elementos de la cultura organizacional: 1. Modelo: visión, misión, visión y objetivos de la organización. 2. Estructura organizacional: delimita el factor laboral jerárquico de cada empleado, 3. Identidad de marca: logos, marcas y símbolos que diferencia a la organización. 4. Creencias: valores y acontecimientos de los miembros de la organización. 5. Hábitos: rutinas, reuniones, informes, horarios de llegada, etc. 6. Actitudes: conducta diaria, compañerismo, trato entre los empleados, etc”.

Chiavenato (2009), dos niveles: atributos visibles y superficiales y atributos invisibles y profundos. En este aspecto, se observa en razón de sus efectos y consecuencia y es parecida a un iceberg arriba lo visible y superficial derivados de su cultura pueden ser concretos físicos como un edificio sus colores abajo lo invisible y profundo

Por tanto se podría indicar que, se asemeja a un iceberg. Los elementos visibles y a nivel de superficie de la organización que son el resultado de su cultura están en la parte superior, por encima del agua. Estos son casi siempre elementos observables y tangibles, como el tipo de estructura, los colores utilizados, el área, las herramientas del oficio, los nombres, etc. En cambio en la parte inferior está los más difíciles de observar o percibir, son lo psicológico y sociológico de la cultura. Los elementos culturales tienen 3 niveles: 1: producciones y creencias, es lo más visible de la cultura: el espacio físico, tecnología, comunicadores, escritores artistas conductas. 2: valores propios de individuos dan su aporte para solucionar un conflicto, inicialmente no son colectivos pasan por un proceso de cambio cognoscitivo y convertirse en una creencia consciente. 3. Son presunciones subyacentes básicas, por repetición se asientan en el ideario del grupo se eligen a través de varias alternativas básicas para percibir, pensar y sentir las cosas. Chiavenato (2009).

### ***Características de la cultura organizacional***

Vargas, (2007), la cultura organizacional es: a. única y distintiva. b. Es implícita, raras veces explican su cultura. c. parte o está integrada en un agregado d. consistente entre sí, con dinamismo relativo. Cambios son lentos. e. símbolo cultural culturales. f. Tiene tendencia a la perpetuidad. g. Es

intangible. h. la mayor parte de los miembros la aceptan y observan en la organización. i. Es un sistema abierto encontrándose en estricta comunicación con su alrededor.

Con base en estos elementos, los miembros forman una comprensión común de la organización, cómo se hacen las cosas y cómo deben comportarse los miembros, Robbins y Judge (2009). La cultura organizacional se orienta a la política, formar y consolidar sentimientos de identidad, responsabilidad colectiva antes que personal, estabilidad del sistema social, flujos de información, sistema de códigos verbales, motivación de sus miembros y así velar por el cumplimiento de sus objetivos.

### ***Clasificación de la cultura organizacional.***

Robbins y Judge (2017) clasifican así: **Cultura fuerte**, los valores fundamentales están sostenidos intensidad, muy difundidos. A mayor compromiso mayor identidad cultural y no requiere de normas e indicaciones porque está interiorizada en sus miembros. **Cultura débil**, emplea normas reglamentos para guiar a sus miembros.

**Tipos de cultura, según Andrade.** Al respecto, Ritter, (2008) propone la idea de las culturas funcionales y disfuncionales. A través de las variables planteadas, dice que hay 4 formas de cultura: **Cultura débil disfuncional:** significados compartidos pobres, con desorientación, sin experiencias previas de aprendizaje con comportamiento y percepción de la realidad generando homogeneidad. **Cultura fuerte disfuncional:** Con significados simultáneos, en crisis no hay quién guíe, son incapaces en la obtención de productos que se esperan. Conductas tradicionalistas participan en la promoción de resistencia al cambio de ahí que entonces se apliquen parámetros a despecho de su éxito. **Cultura débil funcional:**

Se validan estrategias que se aplicaron en otra situación, significativos en una crisis, la afronta con prácticas del pasado, sin hacer caso de propuestas a partir de creencias y valores un equívoco sería de altísimo riesgo. **Cultura fuerte funcional:** con significados compartidos, perciben homogeneidad y realidad de crisis, hay acciones concertadas y planeadas de antemano. En otras palabras,

solo las organizaciones con una cultura fuerte y pragmática pueden usar recursos de crisis. Dadas las nuevas acciones que tienen que tomar otras culturas y las oportunidades que tienen las culturas en estas situaciones, en muchos casos se convierte en un problema más que en un apoyo. Ritter (2008).

### ***Dimensiones de la cultura organizacional.***

**Valores.** Griffin y Moorgead (2010) valores culturales son necesarios para que los practicantes actúen frente a un estrategia por lo que los valores son inseparables del individuo, las organizaciones esperan que sean compartidas.

Los rituales son resultados repetidos de comportamientos que defienden y ejemplifican los valores fundamentales de la organización. Robbins y Judge, (2017)

**Creencias.** Dilts (2003) creencias tienen fuerte influencia en la existencia, desde la sabiduría popular afirmamos que el que cree, hace; si no cree es difícil siendo imposible hacer cambiar de parecer.

**Climase dice:** clima organizacional, clima laboral, ambiente laboral u organizacional. Es así que el concepto de clima organizacional desde el individuo es clima psicológico y desde lo organizacional colectivo como clima organizacional..Dilts (2003)

**Normas.** Las normas son criterios de aceptación que comparten los integrantes de un grupo social. Es lo correcto o incorrecto, es una especie de control a los miembros de una organización. Dilts (2003).

**Símbolos.** Las ceremonias, historias y ritos son símbolos representa los calores más hondos, otro símbolo es un aparato físico de la organización estos son fuertes porque centran su atención en su aspecto detallado. Daft (2011).

**Filosofía.** Espinosa (2009) de las organizaciones nos permite reflexionar en tanto la misión, visión, creencias y valores, debilidades y fortalezas, que les permite ser únicas.

### **Desempeño docente**

Valdés (2004) Es un proceso sistemático para obtener datos válidos y fiables de obtención de datos válidos y fiables, de comprobación y valoración de lo educativo y ser parte de la promoción de capacidades pedagógicas de sus

estudiantes. Es ver su emocionalidad, compromiso laboral y entorno de sus relaciones interpersonales.

Fernández (2008), es la autovaloración de calidad y efectividad de las acciones que realiza.

El MINEDU (2012) definió el desempeño docente adecuado en cuatro áreas y nueve desempeños; esto incluye la reflexión sobre la práctica de enseñanza, distintos profesores, el trabajo en equipo, la colaboración con compañeros y la participación en actividades de desarrollo profesional; asimismo, se tiene la responsabilidad del proceso de desarrollo e implementación de la política educativa a nivel local, nacional y distrital, los resultados del aprendizaje, la gestión de la información.

### **Perfil docente**

Los profesionales de la educación, es decir, los docentes, brindan servicios educativos en colegios públicos y privados y configuran la identidad de los estudiantes. Cumple condiciones básicas e importantes. Este es el perfil profesional. No existe un perfil único, ni existe ningún perfil docente para una escuela específica. La formación y estilo organizativo de la escuela se crea a partir de sus propios diagnósticos, por lo que se necesitan docentes con cierta capacitación y experiencia.

De acuerdo con Meckes (2014, p. 54), los profesores deben cumplir condiciones en función de las características o métodos adoptados por las instituciones educativas, Maritza Segura Bazán (2007) sostiene que la educación básica general está definida por el MINEDU (2016) y que el nuevo perfil docente tiene tres características principales: i) El coordinador crea más las prácticas y el currículo de los estudiantes, ii) Los mentores actúan como modelos a seguir y guías, involucrando a los padres en la educación general de sus hijos, iii) Alfabeto-digital para que sea experto en las nuevas tecnologías desarrollando la enseñanza de los estudiantes. No se tiene un solo modelo de perfil.

EDUCARED, (2017): Para laborar en escuela: i) Conocer a cabalidad los contenidos de su especialidad, ii) Que tengan dominio de estrategias metodológicas y didácticas adaptadas al estilo formativo y necesidades de motivación, concentración y aprendizaje de sus estudiantes, iii) El enfoque

curricular tomado en el Currículo Nacional es el de Competencia que busca un docente experiencia en capacidades de programación, implementación y evaluación curricular utilizando dicho enfoque, iv) Que empleen las tecnologías actuales como instrumentos de enseñanza aprendizaje. Ellos esperan encontrar en las aulas cosas parecidas y no solo un profesor, una pizarra y tizas para escribir. La experiencia es importante en la interrelación con los estudiantes, con deseo de aprender, ser creativos, ambiciosos a la vez que realistas en lo que emprenderán, Educared, (2017). Hoy se utiliza el perfil del docente como un elemento de control que discrimina ya que aquellos que no reúnen estas condiciones no serán considerados y la alta densidad de profesores que no manejan la tecnología ha creado brechas socio psicológica en la plantilla docente en educación básica.

### **Dimensiones de desempeño docente**

Ministerio de Educación (2012), son:

**Preparación para la enseñanza.** Esto incluye la planificación del trabajo docente mediante la preparación de planes de lecciones, unidades de aprendizaje y cursos de estudio en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Esto se refiere a la comprensión de las características sociales, culturales y cognitivas clave de los estudiantes, la enseñanza y el aprendizaje del contenido de la materia, así como la elección de los materiales didácticos, las estrategias didácticas y la evaluación del aprendizaje.

**Enseñar a aprender.** Es la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Depende de la capacidad del docente para mediar desde la perspectiva pedagógica para crear un ambiente de apoyo, gestionar contenidos, motivar a los estudiantes, desarrollar estrategias metodológicas y evaluar así como el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes para identificar el logro.

### **Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.**

Implica que la gestión democrática de una escuela o red de escuelas se utiliza para establecer la comunidad de aprendizaje. Esto se relaciona con la interacción efectiva con una variedad de temas educativos, la participación en el

diseño, la implementación y la evaluación de los programas educativos en las instituciones y el apoyo para mejorar el clima institucional. Esto incluye el reconocimiento y el respeto por la comunidad y su identidad, así como la responsabilidad familiar compartida por los resultados del aprendizaje.

### **Desarrollo de profesionalismo e identidad pedagógica.**

Está conformado por los procesos y prácticas que identifican la formación y desarrollo de grupos profesionales de docentes. Se refirió a reflexiones sistemáticas sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas, el trabajo en grupo, la cooperación con los pares y la participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad de los procesos y resultados del aprendizaje, así como la gestión de la información para el desarrollo e implementación de la política educativa a nivel nacional y regional.

### **Tipo y diseño de investigación**

Es un estudio, investigación científica, con enfoque cuantitativo, corte transversal, nivel ordinal, utilizamos un diseño correlacional descriptivo y levantamos la información con dos cuestionarios (encuesta) para cada una de las variables. Hernández (2018)

Para el análisis de datos se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman. Una significancia de 0,05. si es menor se rechaza la hipótesis nula, si es mayor se rechaza la hipótesis alternativa.

### **Población y muestra**

De acuerdo a Robles (2019), la población es el conjunto total de elementos de interés que presentan características similares, los cuales se encuentran asociados a un fenómeno de estudio. Para el estudio se trabajará, con una población N = 40 docentes, I.E. N° 116 "Abraham Valdelomar". San Juan de Lurigancho. Lima 2022. Muestreo significa que todas las unidades de investigación se consideran como una muestra que cubre el 100% de la población.

## Resultados y discusión

### **Correlación de la variable Cultura Organizacional y la Variable Desempeño Docente**

			Cultura Organizacional	Desempeño Docente
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,001 40
		N	40	
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa porque existe una correlación significativa entre las dos variables, lo que indica que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la variable desempeño docente. Rho Spearman,  $r = .546$  y existe una correlación moderada según la escala estimada. Además, el nivel de significación  $p = .001$  es inferior a  $.05$ . El profesorado sigue dedicado a su labor profesional.

### **Correlación de la Variable Cultura Organizacional y la dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.**

			Cultura Organizacional	Preparación para el aprendizaje
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,309**
		Sig. (bilateral)	.	,061 40
		N	40	
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,309**	1,000
		Sig. (bilateral)	,061	.
		N	40	40

Fuente: Propia

$r = .309$ , sin embargo  $p\text{-valor} = .061 > .05$ , no rechazamos la hipótesis nula. 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 la preparación académica de los maestros y siempre deben prepararse para sus cursos. Por lo tanto, no se han dado cuenta de que la calidad de la educación y la calidad de la calidad de la educación.

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

			Cultura Organizacional	Enseñanza para el aprendizaje
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,416** ,027 40
Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,416** ,027 40	1,000 . 40

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

La correlación de  $r=.416$  es baja y el nivel de significación es  $p = .027 < .05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula de que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la docencia como dimensión del aprendizaje. Sin embargo, 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.

### **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	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	40	40
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	40	40

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

Rechazamos la hipótesis nula porque  $R=0.468$ ,  $p = ,004' < ,05$ , y llegamos a la conclusión de que la cultura organizacional está significativamente correlacionada con la dimensión socialmente formulada de la participación en la gestión escolar. Aunque en la escuela secundaria, es cierto que algunos padres no se involucran ni se mantienen en contacto, lo que dificulta la enseñanza.

### **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	Coefficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

$R=0.504$  y  $p = ,001 < ,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, concluimos que la cultura organizacional está significativamente relacionada con el desarrollo cambiante del profesionalismo y el desempeño del aprendizaje. Si bien la relación fue moderada, encontramos que obtuvo la puntuación más alta en la dimensión en la que los docentes eran conscientes de su desempeño, reflexionaban sobre su práctica docente, la comunicaban y actuaban en consecuencia, y conocían la política educativa existente.

## **Discusión de los resultados**

En relación a la hipótesis general, argumentamos que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la IE N°116. Hubo una correlación moderada ( $r = 0,546$ ), una correlación significativa ( $p = 0,01 < 0,05$ ) y una correlación directa: a mayor cultura organizacional, mayor desempeño laboral. Este hecho ha sido corroborado por Rúa (2014), quien confirmó su hipótesis de que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño del aprendizaje desde la perspectiva de docentes y estudiantes, en la Red Educativa N° 11, San Juan de Lurigancho, 2014, Education Network Paper, no por su labor docente. Mamani (2016) corrobora en sus hipótesis que se tiene una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas privadas del casco urbano de la ciudad de Ayavirí, 2014, a la misma conclusión llegó que a mayor cultura organizacional mayor desempeño laboral, considerando que su estudio fue de escuelas privadas y con docentes y administrativos. Miranda (2016) encontró una fuerte correlación con más del 50% de docentes y administradores sintiéndose identificados con su institución educativa. Esto es apoyado por Griffin y Moorgead (2010) y Schein (1985), quienes argumentan que las organizaciones con cultura alcanzan niveles más altos de desempeño que las organizaciones sin cultura.

En cuanto a la hipótesis específica 1, no existe correlación significativa ( $p = 0,061 > 0,05$ ) y la rho de Spearman ( $r = 0,309$ ); confirmamos que esta

dimensión es irrelevante. Los maestros no se guían completamente a sus planes, que son esenciales para lograr el aprendizaje previsto para el año escolar. Rodríguez (2017) tuvo resultados mixtos con una correlación alta y significativa entre la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Tomó en cuenta las perspectivas de los estudiantes, no las del maestro, para poder estar en desacuerdo con ellos. Los resultados obtenidos por Mamani (2016) muestran que los docentes no están comprometidos con su trabajo, no son conscientes de las lecciones que tienen que enseñar a los estudiantes. Fernández (2002) enfatiza que los docentes tienen que hacer un trabajo diario, preparar lecciones, dictar y evaluar y participar en programas de formación.

La hipótesis específica 2 sobre el nivel de cultura organizacional y la dimensión de aprendizaje mostró una correlación positiva baja ( $r=.416$ ) y significativa ( $p = .027 < .05$ ); los docentes mantuvieron una baja cultura organizacional en cuanto al aprendizaje de los estudiantes. El docente debe cambiar su estrategia metódica, es decir, el método motivacional, para dar respuesta a las necesidades de los alumnos y prepararlos para el nuevo método de enseñanza. Makau (2014) tiene resultados mixtos, en su tesis La influencia de la cultura organizacional en el trabajo de los docentes concluyó que los directores reconocen el trabajo realizado por los docentes, lo que permite un alto desempeño laboral. El profesor es capaz de proporcionar una formación adecuada en los estudios de los alumnos. Mamani (2016) también obtuvo resultados similares, encontrando que solo la dimensión liderazgo de la variable cultura organizacional se relacionó significativamente con el desempeño de preparación para el aprendizaje del docente, y las demás dimensiones no se correlacionaron.

La hipótesis específica 3 sobre el nivel de cultura organizacional y dimensiones de la participación en la gestión escolar y la sociedad mostró que existe una correlación positiva ( $r=.468$ ) y significativa (bilateral  $z = .004 < .05$ ). Este resultado también permite afirmar que debe existir una estrecha relación entre los padres y la sociedad, que aporte estrategias sociales y ambientales en el proceso de aprendizaje de los estudiantes; es decir, los padres deben involucrarse más en el aprendizaje de sus hijos. Angulo (2013) encuentra una

correlación positiva entre la cultura y su dimensión de cultura y compromiso. Rodríguez (Rodríguez, 2017) destaca que existe una correlación positiva y significativa en la dimensión gestión escolar articulada y desempeño docente, ( $r = .840$ ) y ( $p = .00 < .05$ ) que son docentes en el área de Comunicación, sin embargo, es de gran importancia y existe una similitud con el estudio de investigación. Valdés (2009) afirmó: Los docentes son responsables y mantienen relaciones personales con los estudiantes, padres de familia, administradores y representantes de la comunidad educativa.

La hipótesis específica 4, la relación entre el nivel de cultura organizacional en la dimensión de desarrollo profesional y la identificación de los docentes arrojó que existe una relación positiva, moderada ( $r = 0.416$ ) y significativa ( $p = .004 < .05$ ), si los docentes se sienten de acuerdo entonces no es necesaria una alta cultura para un funcionamiento exitoso. Rodríguez (Rodríguez, 2017) indicó que las dimensiones de profesionalismo y desarrollo de la identidad están relacionadas con el rendimiento académico de los estudiantes. Los resultados confirmaron una correlación alta ( $r = 0,788$ ) y significativa ( $p = 0,000$ ). Mamani (2016) encontró una alta correlación entre la cultura organizacional y el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente. MINEDU (2014) Los docentes se responsabilizan del proceso de aprendizaje y los resultados y manejan la información para la formación e implementación de la política educativa a nivel nacional y regional, mostramos que el desarrollo del profesionalismo y la identidad está relacionado con la cultura organizacional.

## Conclusiones

Se demuestra que:

1. Existe una relación positiva moderada entre la cultura organizacional y el desempeño de I.E. N° 116 "Abraham Valdelomar" de San Juan de Lurigancho. Cuanto mejor es la cultura organizacional, mayor es el desempeño de los profesores, y cuando la cultura organizacional se interioriza en las escuelas, los docentes tienden a mejorar su desempeño.
2. No se tiene una correlación significativa entre la cultura organizacional y la disposición a aprender de los docentes de la muestra. Un maestro que

- falta a su deber es porque no ha realizado actividades para planificar su trabajo y necesita conocimientos para hacerlo.
3. La relación entre cultural y el aprendizaje es relativamente baja. Los maestros han mejorado su estrategia metodológica, buscaron formas innovadoras de evaluación y promoviendo la motivación de los estudiantes.
  4. Existe una relación positiva y moderada entre la cultura organizacional y la dimensión del compromiso expresado por la sociedad en la gestión escolar. Cuanto mayor sea la cultura organizacional, el aumento de la participación en la gestión escolar expresó al público. El maestro toma y trata de mantener la comunicación con la comunidad educativa. Proporcionar ideas creativas en un esfuerzo por mejorar la calidad de la educación.
  5. Se tiene una relación positiva y moderada entre la cultura organizacional y el desarrollo del profesionalismo y la identidad pedagógica. Cuanto mayor sea la cultura, mejor será el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La calidad de la educación en la IE N° 116 Abraham Valdelomar mejorará si te involucras en las actividades institucionales y conoces los resultados del aprendizaje.

## Referencias Bibliográficas

OCDE (2019), Resultados de PISA 2018 (Volumen I): Lo que los estudiantes saben y pueden hacer, PISA, Publicaciones de la OCDE, París.

<https://doi.org/10.1787/5f07c754-es>

Eliana N. Bautista, Lennis (2019) en la tesis titulada: EL SOFTWARE JCLIC EN LAS OPERACIONES BÁSICAS CON LOS NÚMEROS NATURALES BAJO EL MODELO DEL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS - Santafé.

Rodríguez Yagual, Cristhian Antonio y Otros (2022), en la tesis titulada: HERRAMIENTAS DIGITALES Y APRENDIZAJE DE MATEMÁTICAS EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ECUADOR - Ecuador.

Bejarano Rodríguez, Anderson (2022), en la tesis titulada: INCIDENCIA DEL USO DE SOFTWARE EDUCATIVO EN EL FORTALECIMIENTO DE

## COMPETENCIAS MATEMÁTICAS EN ESTUDIANTES DEL GRADO TERCERO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CERRITOS, MUNICIPIO EL RETORNO, GUAVIARE - Colombia.

Cohaila Carrillo, Lucia Guillermina, Arpita Tite, Ana Raquel (2019) en la tesis titulada: estrategias de aprendizaje utilizando el programa jclíc para elevar el nivel de aprendizaje en los niños y niñas del quinto y sexto grado de primaria en la i.e n° 231 "virgen de guadalupe" ilo.

Vargas Pérez, Manuel Vicente (2017) en la tesis titulada: el software jclíc y el aprendizaje del área de matemática en los estudiantes de tercer grado de la i.e. "santa rosa", cabracancha-2014

Chirinos Sánchez, Gilda (2017) en la tesis titulada: Modelo Didáctico Centrado En El Uso Del Software Jclíc Para Desarrollar La Capacidad Resolución De Problemas De Los Alumnos Del Primer Grado De Secundaria En El Área De Matemática De La I.E. "Cristo Rey" Del Distrito De José Leonardo Ortiz, Provincia De Chiclayo, Región Lambayeque – 2015-

Departamento de Educación de la Generalitat de Cataluña (2013). Bienvenidos a la zonaClic, zonaClic - Español, <https://clic.xtec.cat/legacy/es/>

Asociación Ibn Firnas – Observatorio Astronómico de la Rinconada (200000), Creación de actividades educativas multimedia con Jclíc. Creación de actividades educativas multimedia con Jclíc , [https://clic.xtec.cat/docs/JClic\\_referencia.pdf](https://clic.xtec.cat/docs/JClic_referencia.pdf)

<https://clic.xtec.cat/legacy/es/jclíc/screenshots.htm> (Ca

ZonaClic. (2017). Descarga e instalación de JClic. Obtenido de <http://clic.xtec.cat/es/jclíc/download.htm>