



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Cultura organizacional y desempeño docente en una institución
educativa en la provincia de Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Carrasco Odar, Juana Iris (orcid.org/0000-0002-2676-3212)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis amados padres Gregorio y Leonor, quienes me han brindado su amor incondicional y apoyo inquebrantable en cada paso de mi vida.

A mi esposo Ricardo, quien ha sido mi compañero fiel y mi mayor motivación para seguir adelante.

A mis hijos Antonella y Ricardo, quienes son mi razón de ser y el motor que me impulsa a superarme día a día.

Esta tesis es el resultado de su amor, paciencia y apoyo incondicional. ¡Los amo con todo mi corazón!

Juana.

AGRADECIMIENTO

A mis asesoras Dra. Alicia y Dra. Rosa, quienes me han brindado su motivación y copiosos conocimientos en cada sesión. Gracias por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional en cada paso de mi tesis. Sin su ayuda, este logro no hubiera sido posible.

A la Universidad que me brindó todas las oportunidades para obtener este grado. Gracias por brindarme una educación de calidad y por ayudarme a alcanzar mis metas académicas.

Juana



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa en la provincia de Lambayeque", cuyo autor es CARRASCO ODAR JUANA IRIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 03-08- 2023 15:57:52

Código documento Trilce: TRI - 0628766



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARRASCO ODAR JUANA IRIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa en la provincia de Lambayeque", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JUANA IRIS CARRASCO ODAR DNI: 43799871 ORCID: 0000-0002-2676-3212	Firmado electrónicamente por: JCARRASCOOD18 el 30-07-2023 19:30:11

Código documento Trilce: TRI - 0628770

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestro (criterios de selección)	15
3.4. Técnicas de recolección de información.....	16
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Métodos de análisis.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población muestral	15
Tabla 2 Nivel de implementación de la Variable Cultura organizacional	19
Tabla 3 Nivel de la implementación de la variable Desempeño docente	20
Tabla 4 Prueba de normalidad Shapiro – Wilk	21
Tabla 5 Relación entre dimensión Relaciones humanas y variable Desempeño docente	22
Tabla 6 Relación entre dimensión Organización y variable Desempeño docente	22
Tabla 7 Relación entre la variable Cultura organizacional y variable Desempeño docente	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de dispersión simple de las variables Desempeño docente y la Cultura organizacional	24
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, se llevó a cabo un enfoque cuantitativo de tipo básico - descriptivo, no experimental y correlacional, con una muestra de 43 docentes de educación básica regular.

Con relación a la cultura organizacional, se encontró que ninguno de los docentes encuestados se ubicó en el nivel bajo, lo que indica que la organización muestra fortalezas y aspectos positivos en su cultura. El 55.81% de los docentes percibió un nivel medio de cultura organizacional, mientras que el 44.19% consideró que el nivel era alto. Por otro lado, en cuanto al desempeño docente, ningún participante se encontró en el nivel bajo, y el 20.93% consideró que el desempeño estaba en un punto medio, mientras que el 79.07% lo situó en un nivel alto.

Además, se demostró una correlación positiva alta entre la cultura organizacional y el desempeño docente (coeficiente de Pearson: 0,709).

Se concluyó que una cultura organizacional positiva y bien desarrollada está estrechamente relacionada con un mejor desempeño docente, las dimensiones de relaciones humanas y organización dentro de la cultura organizacional influyen en la percepción del desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño, cultura, relaciones, educación

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the relationship between organizational culture and teacher performance, using a quantitative, basic-descriptive, non-experimental and correlational approach, with a sample of 43 regular elementary school teachers.

With regard to organizational culture, it was found that none of the teachers surveyed was located in the low level, which indicates that the organization shows strengths and positive aspects in its culture. A medium level of organizational culture was perceived by 55.81% of the teachers, while 44.19% considered the level to be high. On the other hand, in terms of teacher performance, no participant was found to be at the low level, and 20.93% considered the performance to be at a medium point, while 79.07% placed it at a high level.

In addition, a high positive correlation was demonstrated between organizational culture and teaching performance (Pearson's coefficient: 0.709).

It was concluded that a positive and well-developed organizational culture is closely related to better teacher performance, the dimensions of human relations and organization within the organizational culture influence the perception of teacher performance.

Keywords: performance, culture, relations, education.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los agentes educativos se enfrentan a un ritmo de trabajo exigente, ya que el prestigio educativo está estrechamente ligado al desempeño docente en las aulas y a las tareas de gestión. Es por ello, por lo que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) destaca la efectividad de la enseñanza y el logro de un buen aprendizaje, además acota que dependen en gran medida de la gestión de los directivos. En su informe anual, la UNESCO (2019) también concluye que el 56% de los centros educativos a nivel mundial enfrentan obstáculos relacionados con la organización interna, lo que se traduce en un clima organizacional inadecuado, entre otros desafíos.

En este contexto latinoamericano, Jiménez (2020) menciona que la cultura organizacional presente en los colegios de Colombia puede afectar a la armonía laboral si es que no existe una cultura sustentada en la colaboración de los miembros en su mayoría, además de tener implicancias dentro del desarrollo académico en las aulas e incluso generar tensiones entre el personal docente. Por otro lado, Chiavenato (2007) en su libro afirma que la cultura organizacional está estrechamente vinculada a las relaciones internas y, especialmente, al nivel de la motivación propia del individuo.

Según Moreno (2019) la responsabilidad es un elemento clave de la cultura organizacional, manifestándose mediante los comportamientos, convicciones y reglas que promueven el progreso educativo. Sin embargo, en países latinoamericanos, incluido el Ecuador, el impulso al desempeño docente no se aborda de manera adecuada, y muchas veces no se considera como una prioridad en la implementación de las políticas públicas. El programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (UNESCO, 2016) nos menciona que es necesario abordar este tema impulsando la capacitación docente, con el fin supremo de promover un aprendizaje que se caracterice por la calidad.

En el Perú, las dificultades en las relaciones entre docentes reflejan los mismos desafíos observados en la región, lo que afecta la eficacia de la educación pública y puede generar tensiones laborales y conflictos que dañan tanto las relaciones entre docentes como la institucionalidad educativa. En cuanto al desempeño docente, son pocos los colegios que siguen adecuadamente lo

establecido en el Proyecto Educativo Nacional. Se observa que aún se utilizan enfoques y herramientas obsoletas durante la facilitación de conocimientos a los estudiantes. Esto ocurre no solo a nivel de las instituciones educativas, sino también debido a las prácticas promovidas activamente por las Unidades de Gestión Educativa (MINEDU, 2017).

Por su parte Rivas (2021) sostiene que el desarrollo de un buen clima laboral se basa en las acciones que tomen los gestores de la entidad y la respuesta que se consiga por parte de los agentes educativos, de esta forma se consigue una institución que puede trascender en cuanto a la forma de organización. En el marco de esta investigación, se decidió tomar como punto de análisis un colegio particular en la provincia de Lambayeque, con el único objetivo de contribuir a un mejor entendimiento del desempeño docente y del trabajo constante para lograr un buen nivel de organización. Al analizar el Plan Estratégico Institucional del colegio, específicamente en la sección de su análisis FODA, se identificaron factores que afectaban el desarrollo de una sólida cultura organizacional.

Basándonos en esta premisa, una de las causas identificadas podría ser la falta de trabajo en equipo y la prevalencia del individualismo. Estas situaciones también pueden derivar en casos de bajo desempeño docente, ya que los docentes con menos experiencia no pueden interactuar adecuadamente con sus colegas, lo que afecta su desempeño en las aulas. Esta problemática motiva a investigar las causas reales y establecer cuál es la relación que posiblemente pueda existir entre el desempeño docente y la cultura organizacional. Con relación al desempeño docente, Neira (2015) sostiene que un buen desempeño conduce a buenos resultados institucionales, que se reflejan en el rendimiento escolar. Del mismo modo, López (2017) destaca la importancia del trabajo de los docentes para el progreso de sus estudiantes.

Todas las menciones anteriores se pueden respaldar con los resultados de una encuesta realizada por Aptitus, la cual incluyó a diversos trabajadores, entre ellos, aquellos del sector educativo. Los resultados destacan que el 81% de los encuestados considera que el clima laboral y la existencia de una cultura organizacional son fundamentales para el desempeño. Además, el 86% renunciaría a su puesto si el clima laboral reflejara una cultura institucional negativa, mientras que el 19% cree que esto no afecta su desempeño (Agencia Peruana de Noticias,

2020). Considerando el problema expuesto se formuló la pregunta que condujo la investigación la cual resultó ser ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una Institución Educativa. en la provincia de Lambayeque?

La justificación teórica de este estudio se sustenta en la relevancia de comprender la conexión estadística entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una Institución educativa privada perteneciente a la provincia de Lambayeque, esto debido a que existe una brecha en la investigación que aborde esta relación.

En cuanto a la justificación metodológica, se pretendió obtener información que puede ser analizada en profundidad basadas en las percepciones de los docentes, lo que enriquece la comprensión de los mecanismos subyacentes de la relación. Por otro lado, la justificación social para llevar a cabo esta investigación radica en su capacidad para contribuir a la mejora continua de la calidad educativa en la provincia de Lambayeque debido que al comprender cómo la cultura organizacional afecta al desempeño docente se pueden identificar áreas de mejora y de esta forma se pueda desarrollar estrategias efectivas que permitan promover un entorno de trabajo positivo que favorezca el aprendizaje dentro de las escuelas.

Posterior a ello se tuvo a bien definir como objetivo principal el determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una Institución Educativa de la provincia de Lambayeque, y como objetivos específicos el identificar el nivel de la cultura organizacional en una Institución Educativa de la provincia de Lambayeque, identificar el nivel del desempeño docente en una Institución Educativa de la provincia de Lambayeque, identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones humanas en una Institución Educativa de la provincia de Lambayeque y por último el identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión organización en una Institución Educativa de la provincia de Lambayeque.

Además, se planteó como Hipótesis

H_0 = No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de Lambayeque y H_1 = Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones internacionales, Martínez et. al (2020) realizaron un estudio en el sur de Chihuahua, concluyendo que no hay vínculo alguno entre el desempeño docente y los años de experiencia profesional. En este estudio, se pudo constatar que el 39% de los educadores exhibieron un nivel sobresaliente en cuanto a su desempeño docente, y la mayoría de ellos no tenían necesariamente muchos años de experiencia en el campo, esto llevó a que concluyera que el desempeño docente se basa en la actitud de los involucrados.

Asimismo, Vesga et al. (2020) realizaron una investigación con 558 participantes de cuatro instituciones pertenecientes a la educación superior en Bogotá. En esta investigación, se empleó el análisis de Chi-cuadrado para fijar la relación entre la disposición al cambio y la cultura organizacional. Los hallazgos obtenidos mediante el análisis de Kruskal-Wallis revelaron una dependencia significativa entre los componentes de las variables mencionadas.

En un estudio realizado en México, Hernández et al. (2018) se valieron de la Escala de Autoeficacia Docente para evaluar a 30 docentes y 190 estudiantes. Su propósito radicó en examinar la relación entre la eficacia docente y el desempeño docente. En cuanto a los resultados, se demostró que existe una correlación positiva de 0.544 , cabe señalar que esta relación se estableció en base al coeficiente de Rho de Spearman.

Por otro lado, Pedraza et al. (2015) llevaron a cabo un estudio que replicó la investigación propuesta por Edgar Schein, para dicha investigación conto con la colaboración de 30 individuos relacionados con el ámbito educativo pertenecientes a Santa Marta. Para este tipo de estudio, se utilizó una distribución focalizada y se llevaron a cabo entrevistas específicas. Según el método de Schein, que describe el tipo de cultura organizacional que puede existir en la institución, se llegó a la conclusión de que en esta realidad en particular existe un nivel elemental o nivel 1. En términos de escalas, esto se considera el nivel más bajo y básico que una organización puede tener.

Anchundia (2019) realizó un estudio sobre la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en una escuela en Ecuador. Para ello, empleó una metodología cuantitativa basada en pruebas validadas mediante un análisis dicotómico por el juicio de expertos. En cuanto a los resultados obtenidos, se puso

en evidencia una influencia positiva y significativa, así como una correlación entre el nivel de formación y la experiencia de los educadores y su desempeño. El estudio también incluyó la aplicación de un taller y su evaluación posterior, donde se obtuvieron altos niveles de satisfacción y conocimiento por parte de los educadores participantes. La muestra estuvo conformada por 30 educadores.

Para Rodas (2023) en la realidad paraguaya es el Plan Nacional de Transformación Educativa 2030 quien define las políticas docentes, en donde el punto primordial es la mejora continua del desempeño docente y por ende su constante evaluación. Sin embargo dicho plan no contempla muchos de los aspectos relevantes para el desempeño docente, uno de los objetivos es perseguir una mejora constante dentro de las instituciones encargadas de formar docentes, a través del fomento de la promoción de la autonomía profesional y de una cultura de la innovación, Por su parte Petrov, (2023) destaca que la exitosa integración de las tecnologías de la información y comunicación en todos los procesos educativos es un elemento esencial para la experiencia de aprendizaje de los discentes y para el desarrollo profesional de cada uno de los educadores.

Asimismo, se considera relevante potenciar el trabajo en colaboración entre los docentes desde la formación de una cultura organizacional sólida, ya que el intercambio de experiencias y la interacción pueden favorecer el desarrollo de prácticas pedagógicas más efectivas y enriquecedoras (Gonzáles et. al. , 2018).

Silva (2023) analiza la conexión entre la calidad educativa y la calidad de la docencia dentro del entorno universitario, enfocándose en la evaluación del eje principal que los investigadores definieron como el desempeño docente. El propósito principal de su investigación fue establecer si existe una coherencia entre la práctica docente, las calificaciones asignadas en la evaluación de la docencia por el alumnado y la opinión de la población estudiantil. Para ello realizó una investigación mixta descriptiva, la muestra del estudio consistió en 10 docentes y 10 estudiantes, todos ellos provenientes de diversas carreras profesionales de la Universidad Veracruzana, además, empleó como método de recogida de datos la entrevista.

Posterior a la aplicación de su matriz de congruencia llegó a la conclusión que no existe una congruencia lógica entre las calificaciones obtenidas por los educadores en la encuesta que evalúa el desempeño docente y su práctica en las

aulas, tomando como punto de referencia cada una de las actividades valoradas en el instrumento de evaluación que es parte del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Veracruzana. La falta de congruencia fue atribuida principalmente a la percepción del estudiantado y a la valoración de elementos que no son considerados por el instrumento de evaluación. Se destacó que los educadores si ponen en práctica sus habilidades innatas, sus actitudes y sus conocimientos más amplios que las que son evaluadas, incluyendo características personales, atributos afectivos y relaciones interpersonales destacando tanto el trabajo colectivo como el reconocimiento estudiantil los cuales son características propias de la cultura organizacional.

Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar un sistema de evaluación de las capacidades docentes más completo y diverso, este debe incluir diversas técnicas, como la retroalimentación, las evaluaciones mediante pares, la autoevaluación, y las observaciones. De esta manera, se podrá obtener una evaluación que sea más efectiva y sobre todo precisa respecto al desempeño de los docentes, lo que contribuirá con la mejora constante de la calidad educativa.

En el contexto de la investigación educativa en Perú, los hermanos Francia & Francia (2018) se puede apreciar el nivel de percepción de las variables analizadas en esta investigación, de los resultados más resaltantes tenemos que un 21,52% perciben a la organización como una organización incipiente o baja, un 44.3% identifica características que llevan al desarrollo de la organización pero que no son impulsadas de manera adecuada por los líderes, es decir que la percepción es media y por ultimo un 34,18% si confía en sus líderes y además piensa que el trato dentro de la organización es pleno por lo que cada uno de los miembros se encuentra de la mejor forma posible, para el caso del desempeño docente un 18.99 siente que sus capacidades no son las adecuadas para el desempeño de sus labores, un 41,77% siente que la poca capacitación recibida le ayuda a desempeñar sus labores y a cumplir algunos de sus objetivos mientras que un 39.24% se siente totalmente preparado para la ejecución adecuada de sus labores y el cumplimiento de sus objetivos.

En el estudio realizado por Chunga (2019), realizó una investigación correlacional en el entorno peruano, constatando la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Para esta investigación, se contó con la

participación de 33 educadores, y el análisis estadístico se basó en la prueba de Rho de Spearman, que reveló un coeficiente de correlación de 0.706.

Por su parte, Yépez (2021) encontró una fuerte relación positiva entre la gestión y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.895. Este análisis se realizó con la participación de 28 docentes de una reconocida escuela en la provincia de Recuay, en dicho estudio se llegó a la conclusión que es necesario contar con directivos que guíen de manera correcta las instituciones educativas, con ello se lograría que los docentes también afronten su papel de educadores en la comunidad educativa y a la vez se sientan respaldados para mejorar sus capacidades.

Quiñones (2019) por su parte analizó la relación existente entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los educadores que pertenecen al Instituto Sise, en cuanto a la aplicación de los instrumentos se tuvo una muestra de 92 docentes pertenecientes a la sede Comas en donde el nivel de relación que se encontró bajo la prueba del Rho Spearman fue de 0.947.

Adicional a ello, se cuenta con la investigación dirigida por Ojeda (2022) en donde a través del cuestionario Denison aplicado a 282 docentes se estableció un vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño docente de un grupo de Instituciones Educativas del sector público que son parte de la UGEL 04. Como bien se sabe, el cuestionario de Denison es una de las herramientas de mayor uso cuya función es evaluar la cultura organizacional en diferentes entornos de trabajo. Proporciona información sobre varios aspectos de la cultura organizacional, como el enfoque colectivo, la adaptabilidad, la participación, la misión y los valores compartidos.

Por otro lado, Chapoñan (2022) midió la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral dentro de la UGEL Lambayeque, su análisis se abocó a medir la dependencia entre las variables cualitativas, por ello basó su estudio en la aplicación de la prueba conocida como Chi-cuadrado (χ^2), en dicho estudio se encontró un coeficiente de dependencia de Fisher es de 33.371 por lo cual se acepta la dependencia entre las variables.

Una de las investigaciones que correlaciona ambas variables de esta investigación es la realizada por Romero (2019), en dicha investigación aplica una encuesta a 35 docentes por lo que la significancia de su investigación es del 5%,

por otro lado, utiliza el coeficiente de Rho de Spearman, esto se debe a que sus resultados no seguían una distribución normal, el valor del coeficiente de correlación fue de 0.523; adicional a ello Romero recomienda que es fundamental fomentar la comunicación permanente entre todos los miembros sin distinguir el área de desempeño.

Por su parte, Loayza (2017) utilizó a 171 docentes de toda la red educativa del distrito de Villa María del Triunfo, pese a tener una muestra tan amplia decidió utilizar una significancia del 5%, de esta forma obtuvo una correlación de 0.882; cabe señalar que sus respuestas siguieron una distribución normal por lo cual se empleó el coeficiente de Pearson, además asegura que el pensar de Denison con respecto a la cultura organizacional tiene un arraigo en como miembros de la plana educativa se sienten motivados a ejercer su labor.

Paralelamente se tiene a la investigación de Condori (2018) quien también analiza una red educativa, pero en la provincia de Mariscal Cáceres, para ello, seleccionó solo a 32 docentes, pero a diferencia de Loaysa, incluyó a docentes del nivel inicial, en esta investigación, se estableció un nivel de significancia del 5%, debido a que los resultados no presentaron una distribución normal, se optó por utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo valor fue de 0.425, en ello a pesar de la existencia de una correlación, se identificó que los docentes no perciben de manera adecuada a la organización y por ello se identificó considerables falencias al respecto.

Orozco (2017) analiza una institución educativa de formación para adultos, en ella se identifica un cambio radical en cuanto al tipo de estudiantes que acceden a ellos, esto se evidencia en el ingreso cada vez más frecuente de alumnos que son menores de edad, por lo que estos centros para culminar estudios han relegado a los estudiantes adultos a un papel secundario. Esto ha generado un cambio en el comportamiento de los alumnos y de los educadores. Los docentes tienden a centrar su enseñanza en los estudiantes más jóvenes, mientras que los adultos deben realizar un esfuerzo adicional para equilibrar sus responsabilidades laborales y académicas.

Existen creencias sobre la flexibilidad del establecimiento y la facilidad de obtener buenas calificaciones, pero estas no son necesariamente ciertas. La relación entre directores, profesores y alumnos está basada en el respeto mutuo y

existe una actitud paternalista por parte del personal educativo hacia los estudiantes, brindándoles apoyo y consejos. Aunque se permite cierta conducta irresponsable, se mantiene un ambiente de compañerismo y un clima laboral agradable.

Al hablar de cultura organizacional tenemos a Olaciregui (2022) sostiene que Taylor concibe este concepto como el conjunto de planes estratégicos, actitudes, las creencias, reglamentos y los valores que son natos de la empresa y que el trabajador los asume como propios. Esto lleva al planteamiento que toda organización debería contar con una misión y visión sólida que lleve a los empleados a un nivel alto de compromiso laboral, por su parte Denison et. al. (1995) desde la visión de la antropología es fundamental para el ser humano recibir una guía que los oriente a una meta personal o colectiva.

Según Turner et al. (2019) y Pozo (2023), el bienestar de los educadores se vería favorecido si se les brinda la oportunidad de involucrarse en actividades de desarrollo profesional para la mejora de su desempeño como docentes, estas actividades pueden contribuir a mejorar sus competencias, motivación y satisfacción laboral que contribuyen a una mejora continua en cuanto a la cultura organizacional.

Para Kroeber (1952) la cultura organizacional tenía como pilar el roce social y el aprendizaje del entorno, esto llevaba a la creación de amalgamas en los cuales se destacaba la moral, los hábitos y los conocimientos; algo de lo que difiere Schein (1988) quien plantea como prioridad las necesidades de los agentes laborales y la existencia de incentivos, la visión primordial es ver a cada miembro de la organización como un líder comprometido en llevar el trabajo colectivo como fundamento. Con el propósito de entender las particularidades de las instituciones y su nivel de desarrollo, es fundamental tomar en cuenta la relevancia que posee la cultura organizacional (Yopan et. al., 2020).

Por su parte, Linares et. al. (2013) plantearon 9 características propias de la cultura organizacional, para empezar se tiene las fortalezas y debilidades en comunicación, el ambiente que favorece al desempeño personal, el estilo directivo, la normatividad interna, el sentido de pertenencia institucional, los estímulos recibidos , el proceso de evaluación del desempeño, el reconocimiento y la

motivación, y como novena característica la capacitación y el desarrollo de los docentes.

Según Mena (2020) la cultura organizacional ha experimentado un proceso de reconfiguración, no obstante, por parte de los investigadores no se ha analizado a profundidad el cómo la cultura organizacional es representado en una institución y cuáles son las cosas que afectan el desarrollo de una buena organización, algunos de estos factores son la globalización, el crecimiento de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, la influencia de los factores estructurales tanto a nivel macrosocial y microsocioal, el aumento de la competitividad, la diversificación y las demandas actuales del mercado educativo, así como la expansión de la publicidad y el marketing educativo y con ello las variaciones sociopolíticas (Reyes & Moros, 2019).

Bajo la premisa anterior, para esta investigación se tomó como dimensiones el trabajo realizado por Vargas (2007) quien no solo acota que la cultura organizacional se basa en la dualidad empleado-empleador sino que también utiliza lo explicado por Parker (2000) para establecer 4 dimensiones para la cultura organizacional, estas dimensiones acercan más la cultura organizacional a la realidad que se experimenta a nivel nacional, Esta reconfiguración además contribuye a realizar un análisis más exhaustivo y profundo.

La primera de estas dimensiones son las relaciones humanas debido a que son la cuña para un buen clima laboral y que por ende sirven para brindar soluciones apropiadas que lleven a la mejora continua de la institución y sus miembros (Dubrin, 2008).

Otra de las dimensiones es la organización, para Contreras (2007) dicha dimensión es la existencia de un grupo de individuos bajo normas que les permiten alcanzar un bien en común en un tiempo, espacio y cultura establecida.

También se tiene a la satisfacción laboral que se basa en el gusto por lo que se hace dentro de la organización así como el afán personal de cada miembro para lograr su crecimiento personal, en esta dimensión es relevante las emociones de cada uno de los miembros (Pujol, 2018).

Por último, se tiene al compromiso organizacional, que para Bernal et. al. (2021) se puede definir como el nivel de involucramiento del trabajador para con su

organización tanto en el cumplimiento de metas, así como el cumplimiento de índices de productividad.

Respecto al desempeño docente podemos aseverar que es este agente exclusivo de esta variable en estudio, ya que, este debe tener la aptitud para desarrollar las competencias en sus estudiantes, y con respecto a esto el docente debe poseer las capacidades para generar el buen aprendizaje.

Según Valdés (2004) existe la apreciación que el triunfo o fracaso de todo sistema educativo esencialmente tiene que ver con la calidad de enseñanza que el educador ofrece a sus estudiantes. Bajo el mismo enfoque, Montenegro (2003) considera que el desempeño docente es todo un sistema donde el docente toma diversas acciones para lograr las metas educativas que se plantean en la institución educativa donde se aterriza directamente con la calidad educativa.

Para Escribano (2018), es fundamental centrarse en el papel del desempeño docente en el contexto de América Latina, es por eso, que plantea que en la región no se han alcanzado metas básicas en términos de justicia y equidad en el acceso a la educación, esto representa un obstáculo dentro de la búsqueda de la calidad; como bien se ha establecido, la calidad educativa está asociada a una serie de factores, incluyendo aspectos políticos, económicos, científicos, culturales, tecnológicos y sobre todo el factor humano que es de gran relevancia debido a que permite conducir de manera correcta el desempeño docente.

En este sentido, Escribano destaca que es importante identificar las limitaciones presentes en el proceso de formación inicial y continua de los educadores, así como los desafíos que deben afrontar en su desempeño para proporcionar una respuesta coherente que garantice una educación de calidad, considerando los cambios culturales, tecnológicos y sociales que se experimentan día con día (Dimaté et. al. , 2017).

Asimismo, Gálvez (2018) enfoca este tema más con la perspectiva subjetiva que el docente siente acerca del trabajo que está realizando, es decir, se aborda la valoración de su trabajo y el grado de satisfacción que tiene acerca de lo que está desempeñando. Este autoexamen ayuda a fortalecer el vínculo entre la visión y misión del colegio y el docente, responsable directo en la enseñanza- aprendizaje.

Por su parte, Poggi et al. (1992) plantean tres dimensiones propias del desempeño docente, como primera de estas es el liderazgo quien juntamente con

la administración escolar forman la cultura escolar. El liderazgo está orientado hacia el crecimiento profesional de los maestros y en la obtención de resultados educativos de los colegios, también se relaciona mucho con la necesidad de formar equipos de trabajo colaborativo ya que a través de estos se pueden tomar acuerdos basados en valores, conocimientos, creencias que son fundamentales para el bien de la institución (González et. al, 2016).

Otras de las dimensiones de Poggi es la motivacional en donde se cuenta con un abanico de métodos involucrados en la constancia de la conducta humana, si nos vamos a la motivación afectiva se generan emociones positivas que a la empresa le causa mayor productividad, mientras el trabajador esté motivado, este se involucra más aún con su Institución.

Por último, la tercera de las dimensiones de Poggi es la Política Ideológica basada en la perspectiva gubernamental juntan técnicas de recursos humanos, capital y trayectoria del tiempo, como la gerencia de antecedentes considerables que, tanto de la investigación como de los niveles imperiosas, se agregan al liderazgo cardinal. Esta dimensión básicamente tiene que ver con la unión y comunicación que tiene el colegio y la APAFA.

Empero, el Ministerio de educación (2016) mediante del marco del buen desempeño docente examina las sucesivas dimensiones de Poggi y redefine las mismas para que de esta forma la educación peruana cuente con dimensiones vinculadas a la realidad peruana y sus características.

Es así como la primera de las dimensiones es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que permite garantizar la adecuada dosificación en los aprendizajes que el maestro quiere alcanzar a sus discentes, a esto se le añade también la disposición de recursos con que se cuenta, la evaluación formativa, retroalimentación; así también se tiene presente la programación curricular acorde a la realidad social.

La segunda de las dimensiones es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que parte del dominio que tiene el educador respecto a los contenidos, así como el uso de habilidades añadiéndole los recursos adecuados para que los alumnos asimilen de forma crítica y reflexiva. También se toma en cuenta la evaluación permanente vinculado con los propósitos de la escuela para así tomar

acciones y oportunamente realizar retroalimentación, creando un contexto el cual es adecuado para la sana convivencia y sobre todo para el aprendizaje.

La tercera dimensión es la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, cuyo fin es mantener una intervención activa entre los segmentos que conforman la colectividad educativa, es decir, es la mirada democrática de la escuela para redondear el aprendizaje, basado en un agradable clima educativo.

Por último, la cuarta dimensión es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en donde la ética profesional docente es el pilar, este tiene que ver con la criticidad y por consiguiente la reacción reflexiva frente a una actitud negativa que vulnere los derechos de los estudiantes.

Algunas teorías adicionales vinculadas es la de Mayo (Bruce, 2006) quien en su Teoría que las personas son la parte más importante en una organización. Elton Mayo guio algunos ensayos con la cual se obtuvo como cierre de que los estímulos económicos no eran el principio de progreso de la producción, sino que está en el ambiente, el buen trato y demás. Todo esto quiere decir que para Mayo las buenas relaciones humanas influyen notablemente en el empleado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

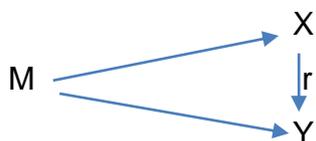
3.1.1. Tipo de estudio

La actual investigación fue de tipo correlacional, ya que se situó en la recopilación de datos que se analizaron a través del diseño correlacional descriptivo, tal como lo manifiesta Hernández (2018) debido a que se examinará el grado de afinidad existente entre dos variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Además, el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018), enseña que es una investigación de tipo básico, debido a que la solución práctica no será determinada en el instante.

La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, ya que según Hernández & Mendoza (2018) el objetivo es explorar y analizar las relaciones existentes entre diferentes variables sin intervenir directamente en ellas. Esta metodología permite examinar la asociación y el grado de covariación entre los factores de interés, pero no busca establecer relaciones de causalidad, además, el diseño es no experimental – transaccional, porque la variable de investigación no será tratada.



Dónde:

M: Muestra

X: Primera variable: Cultura organizacional

Y: Segunda variable: Desempeño docente

R: Nivel de relación entre variables cultura organizacional y desempeño docente

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

La cultura organizacional en definitiva tiene mucha influencia en las interacciones sociales que contribuye específicamente de forma positiva a esta dualidad: empleado – empleador. (Parker, 2000).

Con respecto al desempeño docente diríamos que el maestro es el agente exclusivo de esta variable en estudio, ya que este debe tener la capacidad de desarrollar las competencias en los discentes, y con respecto a esto el docente debe poseer las capacidades para generar el buen aprendizaje (MINEDU, 2016).

3.2.2. Definición operacional

Operacionalmente, Gonzales et. al (2018) menciona que la Cultura organizacional se acopia al veredicto de los educadores en las dimensiones: la comunicación, la confianza, la motivación y la participación, estimadas mediante una escala para la cultura organizacional.

Mientras que el Ministerio de Educación (2016) especifica que el Desempeño docente se valora a través de una sucesión de ítems para la ocupación docente, fundamentado a través de las dimensiones que se indican según en el marco del buen desempeño docente, estimadas por medio de una escala para el desempeño docente.

3.3. Población, muestra y muestro

3.3.1. Población

Para la selección se aplicó el criterio de exclusión e inclusión

Criterio de inclusión: Todos los docentes miembros de la institución educativa

Criterio de exclusión: Todos los docentes pertenecientes a la Institución educativa y que no ejercen labores administrativas

3.3.2. Muestra

La muestra fue de tipo censal, constituida por el total de 43 docentes de primaria y secundaria del centro educativo privado Nuestra Señora del Carmen.

Tabla 1

Población muestral

PARTICIPANTE	TOTAL
Profesores	4
Profesoras	39
TOTAL	43

Nota: La población fue conformada por 43 educativos. Por ende, la muestra no es probabilística.

3.4. Técnicas de recolección de información

Son sistematizaciones pedagógicas que apoyan a la ejecución de una fracción de la enseñanza que se intenta con el procedimiento. Manipulan los recursos pedagógicos para una estimación positiva en un conjunto de personas sometidas al aprendizaje (Hernández, 2010). En cuanto al recojo de los datos se usó la técnica la encuesta, ya que es una herramienta confiable que proporciona el recojo de información.

Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios uno presenta 25 interrogantes y el otro 20; y serán ponderados según escala ordinal, así como la valoración tipo Likert con valores de Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). Para la validación del contenido de las preguntas se realizó el proceso llamado juicio de expertos, la cual cuenta con los siguientes criterios: originalidad, veracidad, autenticidad y confianza para garantizar la coherencia de los resultados. Además, los cuestionarios pasaron por una evaluación mediante el alfa de Cronbach, la confiabilidad obtenida para el cuestionario de Cultura Organizacional según el Alfa de Cronbach es de 0.834 mientras que la confiabilidad obtenida en el cuestionario de Desempeño Docente fue con Alfa de Cronbach fue de 0.843.

3.5. Procedimiento

En primer lugar se realizó la revisión documentaria que permitió verificar y validar las teorías necesarias que presentan una implicancia en el entorno peruano, posterior a ello se elaboró toda la parte metodológica que permitió la elaboración de los cuestionarios.

Antes de la recolección de datos principal, se realizó una prueba piloto del cuestionario con un grupo reducido de docentes del colegio seleccionado. Esta prueba piloto permitió evaluar la comprensión de los ítems y la claridad del cuestionario. También ayudó a identificar posibles problemas o dificultades en la administración del cuestionario y se realizaron ajustes necesarios para mejorar su validez aparente y comprensión.

Para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios utilizados en este estudio, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, después de la recolección de datos en la prueba piloto se calculó el coeficiente alfa para cada cuestionario, por ello, se

consideró un alfa mayor a 0.70 para indicar una confiabilidad adecuada de los cuestionarios utilizados.

Posterior a ello, se formó un panel de expertos compuesto por docentes con experiencia en el área de la educación, por ello, se les solicitó que evaluaran cada uno de los ítems en términos de relevancia, claridad y pertinencia para medir las variables cultura organizacional y desempeño docente. El índice de validez de contenido V de Aiken se utilizó para la revisión del contenido de los ítems, cabe señalar que posterior a que los expertos emitan su juicio se revisaron los ítems que obtuvieron valores bajos en el índice de validez de contenido y se realizaron ajustes según las recomendaciones.

Como último paso, se solicitó el permiso a la dirección del colegio a través de una carta emitida por la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dicha carta describió el propósito de la investigación así como los procedimientos involucrados y se garantizó el anonimato, para luego proceder al análisis de los datos obtenidos mediante softwares computacionales.

3.6. Métodos de análisis

En esta investigación de naturaleza correlacional, para ello se empleó el software Excel en su versión 365 en donde se procedió a la limpieza de datos para a posterior llevarlos al software Statistical Package for the Social Sciences en su versión 25. El uso de SPSS proporcionó un enfoque sistemático y confiable para examinar las relaciones entre las variables y obtener conclusiones basadas en evidencias.

El proceso de análisis comenzó con una descripción a detalle de las características de la muestra y las variables utilizadas en el estudio. Se realizó un análisis descriptivo para calcular medidas de frecuencia. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de correlación para explorar la relación entre las variables del estudio. Esto implicó el cálculo de coeficientes de correlación, como el coeficiente de correlación de Pearson o el coeficiente Rho de Sperman, que permite evaluar la dirección y fuerza de la relación lineal entre dos variables cuantitativas.

Además, se realizó el análisis de regresión lineal para examinar la relación predictiva entre las variables. Para cada análisis correlacional se verifico las hipótesis por lo cual se usó pruebas de significancia estadística para determinar si las relaciones observadas son estadísticamente significativas. Estas pruebas se

basaron en valores de p-valor, donde se estableció un nivel de significancia predeterminado (por ejemplo, $p < 0.05$ o $p < 0.01$) lo cual sirvió para determinar si los resultados son estadísticamente significativos o si podrían haber ocurrido debido al azar. Finalmente, se procedió a interpretar los resultados del análisis en términos de la dirección y la fuerza de las relaciones encontradas.

3.7. Aspectos éticos

Para esta investigación se aplicarán los principios éticos de beneficencia y no maleficencia para garantizar el bienestar de los docentes participantes y prevenir cualquier daño potencial. Para cumplir con el principio de beneficencia, se han tomado medidas para asegurar que los procedimientos de la investigación sean apropiados y sensibles, es por ello, por lo que se ha diseñado cuidadosamente el cuestionario y los métodos de recolección de datos para evitar causar malestar o daño emocional innecesario a los docentes. Además, se considera que los resultados de esta investigación pueden tener un impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes, lo que contribuiría a su bienestar y crecimiento.

Por otro lado, se ha aplicado el principio de no maleficencia revisando exhaustivamente el diseño del estudio para evitar cualquier riesgo para la privacidad, seguridad o reputación de los docentes participantes. Se ha garantizado que la información recopilada se mantenga confidencial y que los datos sean analizados y reportados de manera agregada para preservar el anonimato de los individuos.

IV. RESULTADOS

Posterior a evaluar los resultados obtenidos en las encuestas se procedió al análisis de estos mediante el software SPSS v25. Para el nivel de cultura organizacional (Objetivo específico 1) y el nivel del Desempeño docente (Objetivo específico 2) se definió escalas de valoración en base a rangos, estos rangos establecieron 3 categorías (Bajo, Medio, Alto) las mismas que sirvieron como punto de referencia en la evaluación.

Tabla 2

Nivel de implementación de la Variable Cultura organizacional

Cultura Organizacional	fi	%
Bajo	0	0.00
Medio	24	55.81
Alto	19	44.19
Total	43	100

Nota: Ningún docente se encuentra en el nivel bajo

Al analizar exhaustivamente la variable de Cultura Organizacional en el grupo compuesto por 43 docentes, se desprende una interesante perspectiva. Se destaca el hecho de que ninguno de los docentes encuestados se encuentra en el nivel bajo de cultura organizacional, lo cual indica que el entorno de la organización en general muestra fortalezas y aspectos positivos en términos de su cultura, adicional a ello un porcentaje considerable del grupo, específicamente el 55.81% (24 docentes), sostiene la creencia de que existe un nivel medio. Esto involucra que estos docentes perciben una cultura organizacional que se encuentra en un punto intermedio, por otro lado, un 44.19% del grupo de docentes, correspondiente a 19 participantes, considera que el nivel de cultura organizacional es alto.

Tabla 3

Nivel de la implementación de la variable Desempeño docente

Desempeño docente	fi	%
Bajo	0	0.00
Medio	9	20.93
Alto	34	79.07
Total	43	100

Nota: Ningún docente se encuentra en el nivel bajo

Al analizar detenidamente la variable de Desempeño Docente en el grupo compuesto por 43 docentes, resulta evidente que ningún participante se encuentra ubicado en el nivel bajo de desempeño, Un aspecto notable es que un porcentaje considerable de los docentes encuestados, específicamente el 20.93% de ellos (correspondiente a 9 docentes), sostiene la opinión de que el nivel de desempeño se sitúa en un punto medio, por último, un porcentaje considerable del grupo que es equivalente al 79.07% (34 docentes), considera que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,983	43	,760
Desempeño docente	,928	43	,100

H0: las variables cultura organizacional y desempeño docente siguen una distribución normal

H1: las variables cultura organizacional y desempeño docente no siguen una distribución normal

Significancia: $\alpha = 1\%$ (0.01)

Decisión:

Si " $p \leq \alpha$ " Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si " $p > \alpha$ " No se rechaza H_0

Para: Cultura organizacional " $p = ,760$ " No se rechaza H_0

Desempeño docente " $p = ,10$ " No se rechaza H_0

Conclusión:

Con un valor de significancia 0,76 y 0,1 se concluye que las variables cultura organizacional y desempeño docente siguen una distribución normal, por ello, se utilizará la correlación de Pearson.

Tabla 5*Relación entre dimensión Relaciones humanas y variable Desempeño docente*

		Desempeño docente
	Correlación de Pearson	,538**
Relaciones humanas	Sig. (BILATERAL)	,000
	N	43

Nota: Correlación de Pearson de 0,538

Para la resolución del objetivo específico 3, se observa la tabla 5 en donde la correlación entre la dimensión relación humanas y la variable desempeño docente está en un índice de Pearson igual a 0, 538 y con un p-valor igual a 0.00 lo cual se acepta la correlación.

Tabla 6*Relación entre dimensión Organización y variable Desempeño docente*

		Desempeño docente
Organización	Correlación de Pearson	,589**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	43

Nota: Correlación de Pearson de 0,589

Para la resolución del objetivo específico 4, se observa la tabla 6 en donde la correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño docente está en un índice de Pearson igual a 0, 589 y con un p-valor igual a 0.00 lo cual se acepta la correlación.

Tabla 7

Relación entre la variable Cultura organizacional y variable Desempeño docente

		Desempeño docente
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,709**
	Sig. (BILATERAL)	,000
	N	43

Nota: Correlación de Pearson de 0,709

Existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una correlación positiva alta entre las variables Cultura Organizacional y el Desempeño docente con un coeficiente de Pearson de 0,709.

H₁ = Existe relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño docente en la institución educativa.

H₀ = No existe relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño docente en la institución educativa.

Significancia: $\alpha = 1\%$ (0.01)

Decisión:

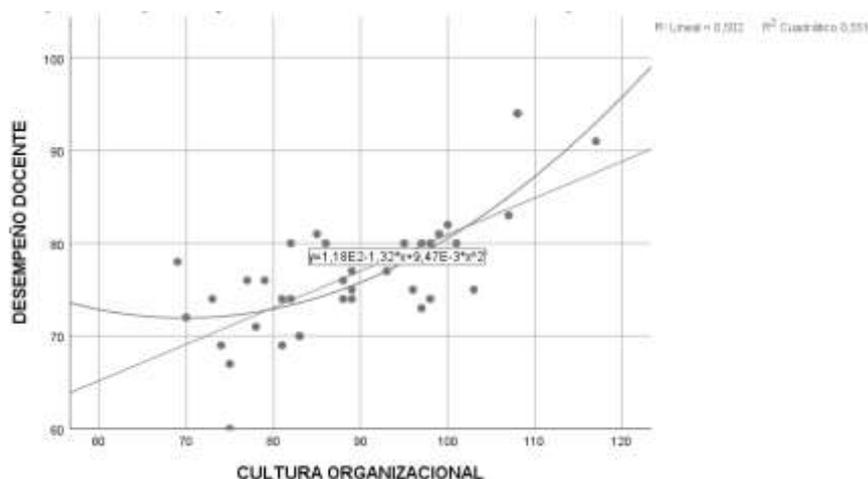
Si " p " $\leq \alpha$ Se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**

Si " p " $> \alpha$ No se rechaza **H₀**

Para: significancia (p valor) = 0, 000 se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**

Figura 1

Gráfico de dispersión simple de las variables Desempeño docente y la Cultura organizacional



En la Figura 1 se obtuvo la fórmula cuadrática definida como $Y = 1,18e^2 - 1,32X + 9,47e^{-3}X^2$, dicha curva sirve como modelo matemático para cualquier par de puntos ubicados dentro de la gráfica. Además, se menciona que el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,551, lo cual indica que aproximadamente el 55,1% de la variabilidad en la variable Y puede explicarse por la relación con la variable X. En cuanto a la forma de la gráfica, se describe como una parábola que se abre hacia arriba y tiene una pequeña inclinación hacia la izquierda. Esto significa que el gráfico muestra una curva suave, con la concavidad orientada hacia arriba, lo cual indica un patrón de crecimiento y una relación cuadrática positiva entre las variables.

V. DISCUSIÓN

La cultura organizacional engloba el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que son compartidas dentro de una organización. Esta variable desempeña un papel fundamental en la percepción y experiencia laboral de los docentes. Por otro lado, el desempeño docente es un indicador crucial de la eficacia de la labor educativa, abarcando tanto la competencia técnica como la habilidad para motivar y guiar a los estudiantes. Ambas variables, cultura organizacional y desempeño docente, están intrínsecamente relacionadas y pueden influenciarse mutuamente dentro del contexto educativo.

Para esta investigación se tuvo como objetivo el poder analizar correlacionalmente las variables cultura organizacional y desempeño docente, es por ello, por lo que el primer de los objetivos es conocer la realidad respecto a la cultura organizacional, según los resultados de esta investigación sobre la cultura organizacional en un grupo de 43 docentes, se desprende una interesante perspectiva. En esta investigación, ninguno de los docentes encuestados se encuentra en el nivel bajo de cultura organizacional, lo cual indica que el entorno de la organización en general muestra fortalezas y aspectos positivos en términos de su cultura. Un porcentaje considerable del grupo, específicamente el 55.81% (24 docentes), sostiene la creencia de que existe un nivel medio, mientras que un 44.19% del grupo (19 docentes) considera que el nivel de cultura organizacional es alto.

Al realizar un paralelismo con el estudio del grupo de investigación liderado por Pedraza (2015) se puede observar que ellos identificaron 2 categorías de análisis para la medición de la cultura organizacional, dicho estudio le permitió generar un análisis en 3 instituciones educativas y además observó grandes falencias como un control administrativo que no solo tenía débiles vínculos con los estudiantes sino que también llevaban un mal manejo de la gestión administrativo desde el punto de vista de los estudiantes, posterior a este estudio se estableció que los 3 colegios participantes en conjunto se ubicaban en el nivel 1 de la cultura organizacional basados en Schein.

En cuanto a la medición sobre el desempeño docente, para esta investigación se tuvo en cuenta a un grupo compuesto por 43 docentes, resulta evidente que ningún participante se encuentra ubicado en el nivel bajo de

desempeño. Un aspecto notable es que un porcentaje considerable de los docentes encuestados, específicamente el 20.93% de ellos (correspondiente a 9 docentes), sostiene la opinión de que el nivel de desempeño se sitúa en un punto medio, mientras que un porcentaje considerable del grupo que es equivalente al 79.07% (34 docentes), considera que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto.

Hernández (2018) realizó un estudio para medir la percepción de autoeficacia docente en profesores de educación superior en México y su relación con el desempeño docente, siguiendo la teoría de la autoeficacia de Bandura. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo y empleó un diseño correlacional no experimental y transeccional.

El estudio contó con la participación de 220 sujetos, de los cuales 30 eran docentes y 190 eran estudiantes. Para medir la autoeficacia docente de los profesores, se utilizó la "Escala de Autoeficacia Docente del Profesor Universitario", y para evaluar el desempeño docente de los mismos, se usó una adaptación del "Cuestionario de Evaluación de la Docencia".

Este método permitió examinar la relación entre la percepción de autoeficacia docente en los profesores y su desempeño en el ámbito educativo, ofreciendo una mayor comprensión de cómo la autoeficacia puede afectar la efectividad de la labor docente en el nivel superior de educación. Los hallazgos de esta investigación podrían tener repercusiones importantes para el desarrollo profesional de los docentes y el mejoramiento de la calidad de la educación en el contexto universitario. Los resultados revelaron un nivel elevado tanto de autoeficacia docente como de desempeño docente, y se observó una correlación positiva significativa entre ambas variables.

Para los hermanos Francia (2018) les resulta llamativo que un 21,52% de los participantes perciba a la organización como incipiente o baja, esto lleva a plantearse interrogantes como ¿Qué aspectos específicos están llevando a esta percepción negativa? ¿Se deben a problemas estructurales, falta de recursos o deficiencias en las políticas educativas? Estas preguntas podrían generar una controversia sobre las responsabilidades de los líderes educativos y cómo mejorar la calidad de las instituciones y además pueden permitir llevar el análisis un poco más allá que solo medir el nivel de implementación de la variable.

Por otro lado, el hecho de que un 44,3% de los participantes identifique características que promueven el desarrollo de la organización, pero que no son impulsadas adecuadamente por los líderes, plantea un dilema sobre el liderazgo educativo en el país y sobre todo en las instituciones educativas públicas en donde la principal labor de los jefes de las Ugeles es averiguar el cómo se puede mejorar la capacitación y formación de los líderes educativos para que sean capaces de impulsar el desarrollo de las instituciones de manera efectiva y a nivel del Ministerio de Educación ver el panorama completo y plantear estrategias que podrían implementarse para alinear las acciones de los líderes con las necesidades y expectativas de los miembros de la organización como los colegios.

Por otro lado, es interesante destacar que un porcentaje considerable (41,77%) de los participantes considera que la poca capacitación recibida les ayuda a desempeñar sus labores y cumplir algunos de sus objetivos. Esto plantea interrogantes sobre la eficacia de los programas de capacitación existentes y cómo se pueden adaptar para brindar una formación más efectiva, dicha interrogante puede ser ¿Qué tipo de capacitación están recibiendo los docentes y cómo podría mejorarse para satisfacer sus necesidades y promover un mejor desempeño?.

Además, Martínez et. al. (2020) contribuye a este análisis al explicar que un nivel elevado de desempeño docente puede conducir a la institución hacia un nivel de excelencia educativa, lo que le permite atraer estudiantes bien preparados. Este hallazgo se basa en la observación de que aproximadamente el 39% de los encuestados presentaron un nivel alto de desempeño docente, mientras que los demás docentes se ubicaron en niveles medio o bajo. Asimismo, se destaca que la experiencia profesional es un factor determinante que contribuye a un mejor desenvolvimiento y es uno de los principales motivos por los cuales estos docentes desarrollan sus habilidades y competencias.

Para resolver el objetivo general de esta investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson el cual es una medida que indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables cuantitativas. En este caso, el valor de r es 0,709, lo cual indica una correlación positiva alta entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Docente. Por otro lado, para evaluar la significancia estadística de esta correlación, se establece un nivel de significancia (α) de 0,01, y al aplicar la prueba se obtuvo un valor "p" de 0,000, que es menor que α . En este caso, al ser

0,000, indica que es extremadamente improbable obtener una correlación tan alta entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Docente si no existiera realmente una relación entre ellas.

En el estudio realizado por Vesga (2020) y sus colaboradores, se analizó una muestra de 558 personas pertenecientes a cuatro colegios. En este estudio, se destacó el uso del análisis del Chi-cuadrado, que permitió determinar la presencia de diferencias significativas entre la hipótesis planteada y los resultados obtenidos al aplicar el instrumento para las variables "disposición al cambio" y "cultura organizacional". Siguiendo estos lineamientos, se aplicó una encuesta que posteriormente fue analizada utilizando la prueba H de Kruskal-Wallis. Esta última técnica de análisis permitió evaluar simultáneamente los cuatro colegios y observar si existía dependencia entre las variables en todos ellos.

Un estudio similar que abarca a la variable Desempeño docente y se realizó por el grupo de investigadores dirigidos por Hernández (2018) quienes determinaron una correlación positiva entre la eficiencia docente y el desempeño docente, el análisis realizado se debe a que el cuestionario aplicado fue la Escala de Autoeficacia debido a que la intención era medir el vínculo entre las variables cualitativas.

En el caso de Chunga (2019) analizó el desempeño docente y su vínculo dentro del clima institucional, para dicho estudio realizó un análisis correlacional del cual estableció un nivel de correlación de 0.7 el cual demostró la existencia de una relación entre las variables, además que para lograr un clima institucional adecuado es necesario que exista un ambiente laboral en donde los miembros tengan un nivel alturado en cuanto a sus relaciones personales.

Algo muy similar a la conclusión de Yépez (2021) quien utilizó la correlación de Pearson debido a la distribución normal de sus datos, en esta caso analizó y evaluó a 28 docentes con un nivel de significancia del 5% en donde la gestión docente fue contrastada con el desempeño docente y cuyo resultado fue obtener un coeficiente de Pearson de 0.895, la principal conclusión es que el trabajo ejercido por el líder de la organización va a permitir que los demás miembros se desempeñen de la mejor manera posible debido a que van a contar no solo con el respaldo institucional, sino también que las medidas ejercidas son las correctas y respetando tanto la organización interna como las normas que rigen el país.

Es destacable que Loayza (2017) haya utilizado una muestra amplia de docentes para llevar a cabo su estudio debido a que utilizó una muestra de 171 educadores, sin embargo, utiliza una significancia del 5%, en principio lleva a plantearse la idea de que se pudo haber considerado un nivel de significancia diferente para obtener conclusiones más robustas y precisas, en cuanto a la correlación obtenida, se menciona un valor de 0.882 utilizando el coeficiente de Pearson; esta correlación fuerte plantea una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación de los docentes para ejercer su labor, sin embargo, puede surgir controversia en cuanto a la interpretación de esta correlación y cómo se relaciona con el trabajo de Denison el cual usa como base y su perspectiva sobre la cultura organizacional.

Haciendo un paralelismo con lo anterior, Condori (2018) incluyó docentes del nivel inicial en su investigación, a diferencia de Loayza. La composición de la muestra, que tiene una mayor proporción de docentes de nivel inicial, puede dar lugar a un debate sobre las particularidades de este grupo y su influencia en la percepción de la organización. Se podría argumentar que los docentes de nivel inicial son más proclives al diálogo y al intercambio de ideas, lo que nos lleva a cuestionarnos si hay diferencias significativas en la percepción de la organización entre los docentes de diferentes niveles educativos. Por otro lado, Condori sugiere que se deberían adoptar enfoques y estrategias distintos para mejorar la percepción de la organización en cada nivel educativo, ya que esto también se reflejaría en la forma en que los docentes abordan sus áreas de trabajo.

Romero (2019) realizó una investigación con una población similar a la de este estudio y propuso como recomendación promover una comunicación constante entre todos los integrantes de las instituciones educativas, sin diferenciar el área de desempeño. Sin embargo, esta propuesta puede presentar dificultades en la práctica, ya que muchas veces los docentes no crean espacios de diálogo abierto con sus colegas de otras áreas en un contexto laboral. Adicionalmente, Romero (2019) hizo un llamado a la reflexión acerca de las prácticas de comunicación y colaboración en el ámbito educativo, y a la identificación del impacto que la comunicación entre los diversos actores de la institución puede tener en la cultura organizacional.

Desde el enfoque de la cultura organizacional, las ideas presentadas por Taylor (Olaciregui, 2022) enfatizan la relevancia de establecer una cultura sólida dentro de las organizaciones, donde los empleados adopten los valores y creencias de la empresa como parte de su identidad. Esto lleva a la conclusión de que una cultura organizacional que tenga una misión y visión bien definidas puede promover un alto grado de compromiso laboral entre los docentes (Mena, 2020). Continuando con la investigación de Linares et al. (2013), se utilizó un modelo de análisis de la cultura organizacional en el entorno educativo. Se lograron identificar cuatro dimensiones fundamentales para el estudio de la cultura en las instituciones educativas: las relaciones humanas, la estructura organizativa, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Un factor determinante en el sistema educativo es el desempeño docente, como lo plantean Valdés (2004), Montenegro (2003) y Gálvez (2018) en sus respectivas teorías. Estos autores destacan la importancia del rol del docente y cómo su desempeño incide directamente en la calidad de la enseñanza y el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Por esta razón, la evaluación y el desarrollo de las competencias docentes son aspectos fundamentales para mejorar la calidad educativa en las instituciones.

Un aspecto clave que se debe resaltar es el aporte de la Teoría de las Relaciones Humanas de Mayo (Bruce, 2006) para comprender mejor cómo las relaciones humanas y el clima laboral afectan el desempeño docente y, por ende, la cultura organizacional. Los resultados obtenidos por Bruce indican que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la cultura organizacional en el ámbito educativo. Un ambiente laboral favorable, con una cultura organizacional bien definida y basada en valores compartidos, puede fomentar la motivación de los docentes, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño en la enseñanza y un mayor logro de los objetivos educativos.

Sin embargo, este estudio también presenta ciertas restricciones. A pesar de haber establecido una correlación significativa entre el rendimiento de los educadores y la cultura organizacional, resulta fundamental considerar la posible influencia de otros factores sobre el desempeño de los docentes, tales como las condiciones socioeconómicas, el apoyo institucional y la formación continua

VI. CONCLUSIONES

1. En este estudio se analizó la relación entre estas variables en un caso concreto. Se utiliza el método estadístico de correlación de Pearson para medir el grado de asociación entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Los resultados mostraron una correlación positiva alta, de 0.709, lo que significa que cuando la cultura organizacional es más favorable, el desempeño docente también lo es.
2. En el grupo de docentes encuestados, el 44.19% consideró que el nivel de cultura organizacional es alto, lo cual respalda la relación positiva observada. Estos hallazgos destacan la importancia de desarrollar y promover una cultura organizacional positiva y enriquecedora como estrategia fundamental para mejorar el rendimiento de los docentes.
3. La variable de Desempeño Docente en el grupo de 43 docentes revela dos aspectos importantes. Por un lado, es motivo de satisfacción observar que ningún docente se sitúa en el nivel bajo de desempeño, lo que significa que todos los participantes están demostrando un rendimiento, como mínimo, apropiado en sus tareas educativas. Por otro lado, el dato más destacado es que un elevado 79.07% del grupo, esto es, 34 docentes, estima que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto. Estos resultados evidencian una evidente fortaleza en el desempeño del equipo docente, lo cual es un factor positivo para el bienestar de la comunidad estudiantil y el cumplimiento de los objetivos educativos.
4. La dimensión "relaciones humanas" y la variable "desempeño docente" presentan una correlación moderada a fuerte, según el índice de Pearson de 0.538. El p-valor de 0.00 indica que esta correlación es significativa y no se debe al azar. Esto implica que los docentes que tienen mejores relaciones humanas con sus colegas y alumnos también tienen un mejor desempeño laboral.
5. La dimensión "organización" y la variable "desempeño docente" presentan una correlación moderada a fuerte, según el índice de Pearson de 0.589. El p-valor de 0.00 indica que esta correlación es significativa

VII. RECOMENDACIONES

1. Para las Autoridades de las Unidades de Gestión Educativa Local, se les recomienda promover una comunicación fluida y efectiva con los docentes y directores de las escuelas, estableciendo canales de retroalimentación y apoyo para garantizar la implementación efectiva de políticas educativas y el cumplimiento de los objetivos de mejora.
2. Para el director se les recomienda promover la comunicación abierta, el trabajo colaborativo y el reconocimiento del trabajo de los docentes para fortalecer el desempeño y el compromiso de todo el personal educativo.
3. Se insta a los docentes de la institución a mantener su compromiso de formarse y actualizarse de manera constante en aspectos pedagógicos, tecnológicos y socioemocionales, los cuales son fundamentales para proporcionar una educación de calidad.
4. Se recomienda a los futuros investigadores que profundicen en el estudio de la relación existente entre ambos factores, utilizando metodologías rigurosas similares a las empleadas en esta investigación y explorando otras dimensiones que puedan ser relevantes para una mejor comprensión de cada aspecto de esta relación.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias. (2020). Importancia del Clima laboral para el desempeño. *Agencia Peruana de Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadoresconsideraal-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Anchundia, I. M. (2019). Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 5(2), 819–835. <https://doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Benítez, R. G. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13953>
- Bennis, W. G. (1973). *Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*. Fondo Educativo Interamericano.
- Bruce, K. (2006). Henry S. Denison, Elton Mayo, and Human Relations historiography. *Management and Organizational History*, 1(2), 177–199. <https://doi.org/10.1177/1744935906064095>
- Chapoñan, E. Y. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93552>
- Chiang, M. M. & San Martín, N. J. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano city hall. *Ciencia & Trabajo* (Vol. 17). www.cienciaytrabajo.cl|159/165

- Chiavenato, I. (2007). *Introdução à teoria general da administração*. Elsevier.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%Aa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chunga, G. L. (2020). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la institución educativa Ignacio Escudero – San Jacinto – Sullana -2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura].
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3005/CEGED-CHU-SAA-2021.pdf?sequence=1>
- Condori de la Cruz. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres-Huancavelica, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32955>
- Cueva, G. A. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11798/cueva_fg.pdf?sequence=1
- Denison, D., & Mashra, A. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *JSTOR*. <https://www.jstor.org/stable/2635122>
- Dimaté, C., Celis, O. T., González, C., Rodríguez, R., Adriana, M., & Cossio, A. (2017). Teaching Performance Assessment. *Folios*, 46, 83–95.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-48702017000200083

- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Francia, C., & Francia, H. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho-Lima 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25695/Francia_GC%20%26%20Francia_GH-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- González, E. O., Castillo, E., & Montes, M. (2016). Re-learning teaching performance and evaluation of academic work. *Revista Iberoamericana Investigación Desarrollo*, 7. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200406
- González, W. R., Bastidas, C. F., Figueroa, H. A., Zambrano, C. A., & Matabanchoy, S. M. (2018). Systematic review of the conceptions of organizational culture. *Universidad y Salud*, 20(2), 200. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Hernández, L. F. (2018). Instructor self-efficacy and development: is there a link between variables?. *Innovación educativa* (Vol. 18).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171

Hernández, E., Cancino Leyva, K., Mendoza Checa, C., Vidaurre García, W., & Lloclla Gonzales, H. (2017). Agresividad y las habilidades sociales en niños de educación primaria de la Institución Educativa 10020, Zaña 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6058688>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education, Ed. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92_95.pdf

Jiménez, M. D. M., Moreno, S., & Sánchez, M. Á. (2020). *Revisión sobre estudios de Clima Organizacional en el sector salud*. [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20026>

Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. Peabody Museum Press. <https://iif.lib.harvard.edu/manifests/view/drs:4276929551i>

Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (CONCYTEC). 5 julio del 2018. Ley N° 30806. https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion_ley.pdf

- Linares, I., Ochoa, B., & Ochoa, S. (2014). Organizational culture and performance evaluation of academic staff. Case study in a mexican higher education public institution. *Nova Scientia*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052014000100018
- Loayza, Y. L. (2017). *Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14924/Loayza_SYL.pdf
- López-Delgado, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela militar de chorrillos* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/2892>
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Mena, D. (2020). Organizational Culture, General Elements, Mediations and Impact on the Integral Development of Institutions. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 46, 11–47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Ministerio de educación. (2007). *Proyecto educativo nacional al 2021 La educación que queremos para el Perú*. Ministerio de Educación, Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>

- Ministerio de educación. (2016). *Marco de buen desempeño docente*. Ministerio de Educación, Perú.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Moreno, G., & Pineda, R. (2019). *La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior* (Vol. 112, Issue 2). Julio. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Ojeda, J. L. (2022). *La cultura organizacional en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundaria del distrito de Comas pertenecientes a la UGEL 04* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18421>
- Olaciregui-Berrouet, O., & Gracia-Calandín, J. (2022). Epistemological keys in Charles Taylor's approach to understand other cultures, part II. *Cinta de Moebio*, 75, 145–158. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2022000300145>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. (2016, January 1). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2016: La educación al servicio de los pueblos y el planeta: creación de futuros sostenibles para todos. UNESCO. <https://doi.org/10.54676/RMJL7010>
- Orozco, C. (2017). *Colegios de nivelación escolar, entendiendo su cultura organizacional* [Tesis de Maestría, Universidad Andrés Bello]. https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/6733/a122845_Orozco_C_Colegios_de_nivelacion_escolar_entendiendo_2017_Tesis.pdf?sequence=1

- Pedraza-Álvarez, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L., & Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17. <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
- Petrová, K., Konecna, Z., & Hornungova, J. (2023). The impact of Covid-19 on organization: A case study from the IT area on changing culture perceptions in organization. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(2), 152–163. <https://doi.org/10.15549/JEECAR.V10I2.1140>
- Poggi, M., Tiramonti, G., & Frigerio, G. (1992). *Las Instituciones Educativas y el Contrato Histórico*. TROQVEL, Ed. <https://inssanbernardo-cha.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2019/05/las-instituciones-educativas-cara-y-ceca-Parte-1.pdf>
- Pozo-Enciso, R. S., Vargas-Prado, K. F., Fernández-Honorio, I. F., Atúncar-Deza, S. M., & Campos-Sobrino, M. (2023). Cultura organizacional en una universidad del Perú: una opinión del área administrativa, 2022. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(2), 29–35. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3134>
- Quiñones, S. M. (2019). *Cultura Organizacional y desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38748>
- Reyes, J., & Moros Fernández, H. (2019). Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study. *Estudios Del Desarrollo Social*,

7.http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201

Rivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta-Ayacucho. *Revista Educación*, 19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071926>

Rodas, C. D. (2023). La formación docente continua y los procesos de transformación educativa de Paraguay. *Revista Científica En Ciencias Sociales*, 5(1), 91–101. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.91>

Romero, S. E. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla – Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio del Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6a38dbd-e233-4867-b0bd-48f6b1b17022/content>

Schein, E. H. (1988). *Organizational Culture* (Sloan School of Management, Ed.). MIT. <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2224/SWP-2088-24854366.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segredo, M. A. (2013). Organizational climate in the change management for the development of the organization. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385–393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017

Silva, L. A. (2023). Congruencia entre la práctica docente y la evaluación de la docencia por parte del estudiantado en educación superior: estudio de casos

en la Universidad Veracruzana. *Revista Educación*.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.51978>

Turner, K., & Thielking, M. (2019). How Teachers Find Meaning in their Work and Effects on their Pedagogical Practice. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(9), 5. <https://doi.org/10.14221/ajte.2019v44n9.5>

UNESCO. (2020). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?*
<https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeñodocente>

UNESCO. (2019). *Teacher policy development guide*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370966>

Vesga, J. J., Rubiano, M. G., Aponte, C. F., Bustamante, M. C. A., Jaramillo, J. Á., González, E. Q., González, E. J. C., Jaramillo, V. A., & Vélez, M. A. G. (2020). Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition. *Suma Psicológica*, 27(1), 52–61.
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Yépez, R. G. (2021). Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(3), e21473. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i3.21473>

Yopan, J. L., Palmero, N., & Santos, J. R. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. *Asociación Latinoamericana de Psicología*. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

ANEXOS

Anexo1.

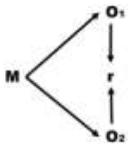
Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Nivel
Cultura organizacional	La cultura organizacional en definitiva tiene mucha influencia en las interacciones sociales que contribuye específicamente de forma positiva a esta dualidad: empleado – empleador. (Parker, 2000).	Operacionalmente, se acopiará el veredicto de los maestros en las dimensiones: la comunicación, la motivación, la confianza y la participación, estimadas mediante una escala para la cultura organizacional.	Relaciones Humanas	Se integra al grupo en forma natural.	1, 2, 3	Escala ordinal - tipo Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia.	4, 5	
				Se organiza para el cumplimiento de actividades.	6, 7	
			Organización	Coordina asertivamente actividades institucionales.	8, 9	
				Promueve la cooperación y el trabajo organizado.	10, 11	
				Cumple con objetividad actividades programadas	12, 13	
			Satisfacción Laboral	Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña.	14, 15	
				Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones.	16, 17	
				Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	18, 19, 20	
			Compromiso Organizacional	Promueve la cooperación y el trabajo organizado.	21, 22, 23, 24, 25, 26	
				Cumple con objetividad actividades programadas.	23,24	
				Respeto los horarios establecidos.	25, 26	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala/Nivel
Desempeño Docente	Con respecto al desempeño docente diríamos que el maestro es el agente exclusivo de esta variable en estudio, ya que este debe tener la capacidad de desarrollar las competencias en sus estudiantes, y con respecto a esto el docente debe poseer las capacidades para generar el buen aprendizaje (MINEDU, 2016).	Se valorará a través de una sucesión de ítems para la ocupación docente, fundamentado a través de las dimensiones que se indican según en el marco del buen desempeño docente, estimadas por medio de una escala para el desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Considera una planificación adecuada producto su capacitación y actualización docente.	1, 2, 3, 4, 5	Escala ordinal - tipo Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Demuestra estrategias innovadoras y participativas durante su ejecución curricular.	6, 7, 8, 9, 10	
			Participación en la gestión de la escuela	Participa activamente en la administración y gestión institucional.	11,12,13,14,15	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participa de acciones referidas al desarrollo de su personalidad y su identidad docente.	16, 17, 18, 19, 20	

Anexo1B.

Tabla de Matriz de Consistencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/NIVEL/ DISEÑO	TÉCNICA/INSTRUMENTO
<p>Problema Principal: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una I. E de la provincia de Lambayeque?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en una I. E de la provincia de Lambayeque? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en una I. E de la provincia de Lambayeque? ¿Cuál es el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones humanas en una I. E de la provincia de Lambayeque? ¿Cuál es el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión organización en una I. E de la provincia de Lambayeque</p>	<p>Objetivo Principal: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una I. E de la provincia de Lambayeque.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar el nivel de la cultura organizacional en una I. E de la provincia de Lambayeque. Identificar el nivel del desempeño docente en una I. E de la provincia de Lambayeque. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión relaciones humanas en una I. E de la provincia de Lambayeque. Identificar el grado de relación entre el desempeño docente y la dimensión organización en una I. E de la provincia de Lambayeque.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa.</p>	<p>V.I.: cultura organizacional</p> <p>V.D.: Desempeño docente</p>	<p>Unidad de Análisis</p>  <p>Censal, no probabilística</p> <p>Población</p> <p>Todos los trabajadores de la Institución Educativa</p> <p>Muestra: 50 trabajadores</p>	<p>Enfoque de investigación: n: correlacional descriptivo</p> <p>Diseño: descriptivo – correlacional – transversal</p>	<p>Técnica: Análisis documental y encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Cuantitativo, descriptivo e inferencial</p>

Anexo 2.

Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombres y apellidos: _____

IE: _____

FECHA: ____ / ____ / 2023

N°	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Relaciones Humanas						
1.	Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.					
2.	Manejo adecuadamente los problemas que se presentan.					
3.	Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.					
4.	Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.					
5.	Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.					
6.	Mis compañeros de trabajo se sienten a gusto con mi presencia					
Organización						
7.	Los acuerdos tomados se realizan en pleno.					
8.	Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.					
9.	Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.					
10.	Planifico mi trabajo técnico pedagógico					
11.	Me identifico con los criterios organizativos de la institución					
12.	Evito la improvisación en las actividades planificadas en la institución					
Satisfacción Laboral						
13.	Me siento satisfecho de la labor que realizó en la Institución Educativa.					
14.	La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados.					
15.	Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.					
16.	Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo.					
17.	Me siento satisfecho por mi esfuerzo					
18.	Busco con agrado apoyar a mis colegas en su desempeño					
19.	Me siento recompensado por mi desempeño					
Compromiso organizacional						
20.	Asumo con responsabilidad las tareas asignadas.					
21.	Detecto a tiempo dificultades que impidan el logro de los objetivos institucionales.					
22.	Acepto las opiniones de los demás miembros del equipo, que favorecen al logro de objetivos institucionales.					
23.	Busco que mis pares se identifiquen con el trabajo en la I.E.,					

24. Me preocupo por el cumplimiento de los objetivos institucionales					
25. Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo					

LEYENDA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ESCALA

NIVEL	D1	D2	D3	D4	TOTAL
Bajo	6 - 14	6 - 14	7 - 16	6 - 14	25 - 58
Medio	15 - 22	15 - 22	17 - 26	15 - 22	59 - 92
Alto	23 - 30	23 - 30	27 - 35	23 - 30	93 - 125

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombres y apellidos: _____

IE: _____

FECHA: ____ / ____ / 2023

ÍTEMS	ESCALA				
	Nunca	Rara vez	A veces	Con frecuencia	Siempre
	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación					
2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular					
3. Planifica estrategias de integración grupal					
4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente					
5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6. Aplica estrategias participativas en su ejecución curricular					
7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular					
8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular					
9. Practica una adecuada educación en valores					
10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
11. Aplica estrategias de proyección comunal.					
12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con padres de familia					
13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los padres defamilia					
14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes					
15. Considera la opinión de padres y comunidad en la ejecución de sus funciones					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16. Se esfuerza por mejorar su desempeño					
17. Evidencia identificación institucional					
18. Cumple con metas y propósitos institucionales					
19. Busca mejorar constantemente su labor docente					
20. Considera acciones de trabajo cooperativo					

LEYENDA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ESCALA

NIVEL	D1	D2	D3	D4	TOTAL
Bajo	5 - 12	5 - 12	5 - 12	5 - 12	20 - 47
Medio	13 - 18	13 - 18	13 - 18	13 - 18	48 - 73
Alto	19 - 25	19 - 25	19 - 25	19 - 25	74 - 125

Anexo 3:

Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 4:

Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento ".....". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario elaborado por en el año De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones



Firma del evaluador
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1966) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasocelos.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5:

Resultado de similitud del programa Turnitin.

Anexo 6.

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa de la provincia de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para el nivel de cultura organizacional y desempeño docente

3. TESISISTA:

Br.: Juana Iris Carrasco Odar

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 24 de mayo de 2023

 <hr/> <p><i>Firma/DNI</i></p> <p><i>EXPERTO</i></p>	 <p><i>HUELLA</i></p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CORDOVA ARROYO
Nombres	ALDO MIGUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44582268

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Directora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	17/01/19
Resolución/Acta	82-2019-R
Diploma	UNPRG-EPG-2019-0043
Fecha Matricula	20/02/2012
Fecha Egreso	09/03/2014

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001301732

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Activo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 24/05/2023 15:09:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa de la provincia de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para el nivel de cultura organizacional y desempeño docente

3. TESISISTA:

Br.: Juana Iris Carrasco Odar

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 24 de mayo de 2023

 <hr/> <p><i>Firma/DNI</i></p> <p><i>EXPERTO</i></p>	 <p><i>HUELLA</i></p>
---	---

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SERNAQUÉ SILVA
Nombres	LUIS ORLANDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17449765

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ
Director De Escuela	SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION E INFORMATICA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	09/10/17
Resolución/Acta	1190-2017-R
Diploma	UNPRG-EPG-2017-416
Fecha Matricula	12/04/2010
Fecha Egreso	30/04/2012

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001302052

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/05/2023 18:56:04-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa de la provincia de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para el nivel de cultura organizacional y desempeño docente

3. TESISTA:

Br.: Juana Iris Carrasco Odar

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 24 de mayo de 2023

	
<hr/> <p><i>Firma/DNI</i></p> <p>EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>

<i>DESEMPEÑO DOCENTE</i>	
<i>min</i>	1
<i>máx.</i>	4
<i>k</i>	3

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item19	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

CULTURA ORGANIZACIONAL	
<i>min</i>	1
<i>máx.</i>	4
<i>k</i>	3

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item15	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item18	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item19	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item21	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item22	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item23	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item24	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

item25	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

Anexo 8.

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

 CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR
"NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"
- LAMBAYEQUE -
R.U.C. N° 20103249121

Plaza Independencia N° 024
Tel: 074282033
www.cepelcarmen.edu.pe

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Lambayeque 22 de Junio de 2023

OF. N°083-2023/UGEL/CEPNSDCL

Señor: DR. JUAN PABLO MURO MORENO
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CHICLAYO.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA INVESTIGACION

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y a la vez, manifestarle que en calidad de Directora del CEP. NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN de Lambayeque, Provincia y Departamento de Lambayeque, **AUTORIZO** a la DOCENTE: SRA. **JUANA IRIS CARRASCO ODAR**, identificada con DNI N° 43799871, para que realice un Trabajo de Investigación sobre **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUCIÓN**.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,



CLAUDIA JANET FERNANDEZ AGUINAGA
DIRECTORA