

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, CHOTA - CAJAMARCA 2020

por Almicar Peralta Requejo

Fecha de entrega: 12-ene-2023 11:37a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1991827572

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_FINAL_PERALTA_REQUEJO_1.docx (125.57K)

Total de palabras: 11348

Total de caracteres: 62038

3
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



3
**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTEEN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, CHOTA -
CAJAMARCA 2020**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

**Br. Lindaura Díaz Lara
Br. Almicar Peralta Requejo**

ASESOR

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

**TRUJILLO, PERÚ
2022**

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La calidad educativa se está tomando de mucha importancia en la región, y esta se ve reflejada en la efectividad y la eficiencia, es decir, que esto se refleja en el desempeño docente, como un quehacer profesional, en cuanto a sus capacidades didácticas pedagógicas, su estado emocional y la responsabilidad laboral, desde óptica se toma la importante los objetivos y la misión para lograrla, en la cual se ponen en práctica la relación directa entre los resultados obtenidos y lo propuesto. De lo anterior, el desempeño docente es un problema latente en América Latina, donde se ha vuelto un dilema en el ámbito educativo, se ha vuelto más prominente. Por tanto, la sociedad mexicana, desde la percepción de los resultados el desempeño se toma como referencia en los resultados que se reflejan en los estudiantes en sus pruebas estandarizadas a gran escala, por lo tanto, se toma como referencias para implementar reformas educativas. Por ello, los docentes fueron sometidas a una evaluación de desempeño mediante pruebas estandarizadas, en la cual esto permite mejorar la educación.

Por otro lado, en América, se ha convertido en un frente de transformación educativa debido al gran avance en la implementación de políticas educativas. También es importante reafirmar que la innovación incluye a todos los participantes del sector educativos: instituciones educativas, estudiantes, padres de familia, comunidades y, principalmente a los docentes. La mejora de la calidad de la educación debe primero tener en cuenta el cambio de paradigma en el papel de los docentes en las instituciones educativas.

Según Roa et al. (2014) argumenta que este renovado interés por el desempeño docente surge debido al surgimiento de nuevos currículos a partir del nuevo enfoque de la calidad de la educación en Venezuela, lo que implica un replanteamiento del número de docentes. Los maestros son un factor importante en la relación educativa, done un 77% de los maestros calificados se encuentran por debajo del ideal. Del mismo modo, cabe señalar que el 20% considera el rendimiento docente en la escala más baja (p. 78)

Por tanto, el problema de las deficiencias significativas en el desempeño pedagógico de los docentes no es un problema particular, teniendo como excusa porque trabajan en países menos desarrollados o en el llamado tercer mundo; sino que el sistema educativo se encuentra en una deficiencia, por lo cual se busca un crecimiento continuo y permanente, en busca de una calidad educativa.

Por otro lado, Vaillant (2015) informa que, desde la década de 1990, varios países de América Latina han propuesto reformas educativas basadas en acuerdos y recomendaciones internacionales para modernizar el sistema educativo. Por tanto, se ha propuesto introducir nuevos enfoques de desempeño docente. Esto requerirá el establecimiento de órganos de evaluación el mejoramiento y fortalecimiento de la administración educativa que faciliten la inclusión de los docentes en las decisiones de política educativa. De esta manera, muchos países latinoamericanos han invertido en cambios importantes en recursos humanos y materiales durante la última década. (p.43)

¹⁸ La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) midió los resultados de los estudiantes en las pruebas PISA en Colombia, donde ocupó el puesto 63 de 72 en matemáticas, con 390 puntos, 100 puntos por debajo del promedio. En términos de lectura, el país ocupa el puesto 59 de 72, con 425 puntos, 68 puntos menos. Y ciencia 56 de 72, con 416 puntos, 77 puntos por debajo de la media. Así, este criterio es el primer tema en el sistema educativo que muestra una enseñanza de mala calidad, enfocándose en parte en el fracaso de los docentes de aula, quienes proponen medidas de método que permiten a los docentes mejorar o evaluar regularmente los resultados del aprendizaje. (p.34)

Este problema se repite en Perú, donde los puntajes de PISA se toman como referencia, en la cual ²² los resultados muestran que el rendimiento de los estudiantes peruanos es francamente preocupante, donde encontramos que un 12,1% del nivel primario han logrado los resultados esperados en comprensión lectora y el 9,6% en matemáticas. Asimismo, el rendimiento académico de los estudiantes después de la graduación de la escuela secundaria es peor. El 9,8% de los alumnos cumplieron las expectativas en comprensión lectora y el 2,9% en matemáticas (Ministerio de Educación, 2017, p.45)

Como resultado, se desarrollarán estrategias de evaluación docente para su práctica profesional, a medida que los docentes respondan a esta necesidad específica del papel de la profesión docente en el cambio de la realidad de la educativa. Sus identidades profesionales, formación y cultura organizacional interactúan en sus modelos educativos dirigidos por la práctica educativa. De acuerdo con esta referencia, los docentes de primaria de la ciudad de Chota no son ajenos a esta problemática, en cuanto a la actividad pedagógica, con el fin de lograr el rendimiento académico básico, especificamos que este docente no tiene responsabilidad social en dicho aprendizaje; que conlleve a fortalecer la educación de calidad.

Por ello, la sociedad peruana está exigiendo al magisterio que enfrente los cambios que se están realizando en la educación. Por lo tanto, evaluar el desempeño de un docente no significa predecir los límites del sistema educativo, sino crear una nueva cultura organización donde esta sea suficientemente influyente para integrar y reforzar sobre los demás, donde se forme un grupo basado en valores, comportamientos, en la cual constituya un marco de referencia en la cual los individuos establezcan las prioridades y preferencias acerca de lo que se requiere lograr en favor de una comunidad educativa. De tal forma que todo el personal docente se alinee y se apropies de la cultura organizacional haciéndola suya.

14

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota 2020?

13

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de conductas con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de valor de logro con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca 2020?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de identidad con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivos General

Determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión de conductas con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca.
- Determinar la relación entre la dimensión de valor logros con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca.
- Determinar la relación entre la dimensión de identidad con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por cuanto pretende determinar el grado de relación entre las variables. Teniendo en cuenta que el desempeño docente son las responsabilidades que debe cumplir en el aula, en la institución educativa y la comunidad, donde se contribuya significativamente al éxito del profesor con sus alumnos. En cuanto en el aspecto teórico busca obtener información de argumentos sólidos de conocimientos científicos comprobados para la sustentación del estudio, para ello se sustentan en las teorías teoría de gestión educativa, la teoría clásica, el enfoque sistémico y la teoría del desarrollo organizacional; asimismo, se tiene en cuenta a autores renombrados como Chiavenato, Robbins, Denison y otros; por otro lado, en la metodología, se tiene en cuenta un instrumento que permita la validez y la confiabilidad en el recojo de la información teniendo en cuenta el problema encontrándose y llegar a las

conclusiones. Por otro la en el aspecto práctico proporciona la información suficiente sobre la cultura organizacional, sea una herramienta que se pueda aplicar en las diferentes instituciones educativas. Por otra parte, en la justificación en la gestión pública y calidad educativa la investigación plantea contribuir a generar una educación de calidad y las relaciones de un desempeño docente, además de la relevancia que tienen en relación al cambio y mejora de la educación, ya que la educación se entiende como un derecho de todos los ciudadanos.

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Cabarcas, D. y Contreras (2019) en la investigación evaluación del desempeño docente y la calidad educativa el propósito fue establecer la relación de ambas variables de estudio. El estudio estuvo basado desde el enfoque cuantitativo con un paradigma positivista, con una muestra de 144 escuelas y 737 docentes. Se aplicó una técnica documental. Por lo cual se concluye que el docente obtenga una mayor calificación de un ambiente escolar serán satisfactorios, es decir existe una relación positiva entre ambas.

Aucay. (2018) en el estudio, desempeño pedagógico y calidad educativa en las instituciones educativas, el propósito de la investigación fue demostrar la correlación en la cual rechaza la hipótesis nula, utilizando una muestra de 55 docentes; con un estudio básico y un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de un corte transversal. Llegando a la conclusión para que exista una calidad educativa es importante que el profesor realice un ejercicio tanto académico como administrativo y se cumpla con la misión y visión de la institución.

Ruiz, C. (2016) Gestión de calidad en el desempeño docente en el área de lenguaje cuyo propósito fue determinar el desempeño de calidad o no y proponer capacitación para el refuerzo. Para el recojo de la información se trabajó con el instrumento de la encuesta, con una metodología propositiva. Obteniendo una muestra a al personal docente, de la Institución Educativa “La Salle”. El autor considera que la aplicación del modelo educativo permite mejorar el desempeño docente en el desarrollo de enseñanza aprendizaje.

Moreno (2020) Cultura organizacional en el desempeño docente, el propósito permitió demostrar la relación positiva, frente a la formación de una cultura organizacional en la institución educativa. Por lo tanto, el trabajo de investigación para su realización se tuvo en cuenta el tipo descriptivo, transversal, analítico, exploratorio, correlacional y de campo, con una población de 304 docentes. Esto permitió demostrar que si existe la relación positiva, por lo cual se debe implementar estrategias o procesos para una planificación del buen desempeño

docente. Este programa o modelo de aplicación debe tener en cuenta los puntos débiles para fortalecer las capacidades de los docentes y la institución tenga una misión de una imagen totalmente diferente.

¹ Loyo, E. (2017) cultura organizacional en la representación del docente en la UNEFA, el estudio permite determinar que existe la relación directa y positiva, donde la comunicación es el elemento principal de la cultura que tiene un grado de significación en una cultura. Por lo tanto esta investigación se desarrolló sobre la base del paradigma cuantitativo con un carácter descriptivo correlacional, para el estudio de resultados se usó la técnica de la encuesta con un instrumento de una serie de preguntas envuelta en el cuestionario, esto se aplicó a una muestra de 37 docentes. En la cual se finaliza que el eje principal de cambio de cultura dependerá de la comunicación efectiva y la aplicación de valores y la misión, visión para brindar un buen servicio y llegar a una calidad educativa.

A nivel nacional

Gaspar, L. (2020) en el estudio la autoevaluación de desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes, en la cual se tuvo como propósito establecer la correlación entre ambas variables en la Institución Educativa N° 20955, el tipo de investigación sustantiva con un enfoque cuantitativo, y un diseño no experimental, la muestra estuvo formada por 30 docentes, para ello se usó el instrumento del cuestionario, En conclusión se determina la importancia del trabajo del profesor en la parte académica, para lograr el éxito de un aprendizaje exitoso.

Rimache, J. (2018) Práctica del ejercicio docente y la eficacia educativa, donde se estableció el objetivo de constituir la correspondencia de ambas variables de secundaria. La investigación se desarrolló en el nivel descriptivo de naturaleza básica, asimismo estuvo conformada por una muestra de 130 docentes. En la cual, concluye la existencia de una relación significativa entre las variables; es decir a mayor será el trabajo y la responsabilidad del profesor se realizará un aprendizaje exitoso.

¹Chávez, M. (2017) Desempeño docente según estudiantes de VII ciclo, en la cual se establece una diferencia positiva, donde el mayor protagonista son los estudiantes, donde refieren que el desempeño docente no se encuentra en una relación de mayor trabajo en cuanto a la enseñanza aprendizaje, para este estudio se tiene en cuenta el tipo de investigación aplicada y un nivel descriptivo, con una muestra de 275 estudiante. En síntesis, se demuestra que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

²Romero, E. (2019) organizacional y desempeño docente, se permitió demostrar que existe una relación directa, en la cual este estudio se trabajó desde el enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental; para ello se tiene en cuenta la muestra de 35 docentes, En síntesis, el trabajo de investigación determina que ambas variables de estudio se correlacionan positivamente con una variabilidad moderada.

A nivel local

León, J. (2019) Percepción del estudiante en la calidad educativa, este estudio determina cuanto conocimiento tiene cuyo sobre el ejercicio de la profesión docente del colegio N° 81608 “San José”, del distrito la Esperanza. Fue tipo básica con nivel correlacional y diseño ²²no experimental transversal, para el recojo de la información se utilizó el cuestionario como instrumento, donde concluye, el estudiante tiene una apreciación sobre el ejercicio docente de manera significativa; es decir que falta eficacia por falta del profesor en el aspecto académico.

Arias, L. (2017) en el estudio ejercicio pedagógico en la comprensión lectora en estudiantes de primaria, el propósito fue establecer una correlación, en la cual se desarrolla desde el enfoque cuantitativo, con una metodología hipotético-deductiva, estuvo conformada con una población determinada. En conclusión, se demuestra una relación significativa y rechazando a la hipótesis nula.

¹Barboza, J (2018) tesis cultura organizacional y desempeño docente, cuyo fin es determinar el nivel de correlación, utilizando un tipo de investigación básica u un nivel descriptivo, con una metodología cuantitativa y un diseño no experimental;

por otro lado, se utilizó una muestra de 24 personas. Conclusión los profesores carecen de comunicación efectiva, empatía, y un clima de trabajo complicado.

2.2. Bases teórico científicas

El trabajo de investigación se sustenta en las teorías de la administración, teoría de gestión educativa, la teoría clásica, el enfoque sistémico y la teoría del desarrollo organizacional de acuerdo a las variables de investigación. Asimismo, se sustenta en las teorías, históricas, filosóficas y normativo.

Enfoque histórico ¹⁹ de la cultura organizacional.

El concepto de cultura organizacional es todavía relativamente nuevo en las ciencias sociales. Su investigación comenzó en 1980, pero no despertó el interés de investigadores y emprendedores hasta principios de la década de 1990, por lo que hoy menciona el vínculo entre la cultura corporativa y el gobierno, y el impacto de la cultura organizacional en el desempeño empresarial. Los últimos enfoques de la cultura organizacional tienen un concepto interdisciplinario, con cultura organizacional definida desde diversas ciencias: antropología, sociología y psicología. La cultura de la empresa está relacionada con el comportamiento, los estándares, los valores, la filosofía y el entorno interno de cada organización. (Shane, 2016)

Enfoque filosófico

Chiavenato, (2014) afirma que la filosofía está representada en una percepción que tenga todo trabajador hacia la organización, es decir cómo están organizadas las relaciones entre la gerencia y el trabajador, esto significa que la cultura organizacional se establece sobre la base del pensamiento y la percepción como un proceso continuo. También se parte de las creencias y las capacidades de simbolizar a las personas. Es decir que toda organización está formada desde la base de una cultura donde se persigue metas y objetivos.

Por otro lado, Daft (2016) sustenta que toda cultura se encuentra como base las normas de una sociedad teniendo a los valores en la formación de la conducta, asimismo supuestos formas de pensar, en la cual les enseñan lo que deben hacer y lo que quieren hacer. Por lo tanto, se determina la importancia de las reglas que se

imponen en toda cultura; porque estas pautan los comportamientos de toda persona (p.56).

Bédard (2016) señala que ¹⁷ el campo de los valores individuales y colectivos, es decir, los valores morales y culturales, así como en la declaración de principios que definen los hábitos, se caracteriza por el axioma del aprendizaje, que es parte de la filosofía. Por tanto, el aspecto del pensamiento filosófico en el que se basa este estudio es el análisis de la cultura organizacional de las empresas en el ámbito solidario (p. 67).

Desde el enfoque normativo del reglamento interno de trabajo y el código de buen gobierno.

El Código de Buen Gobierno tiene como objetivo dotar a la organización, de normas y valores; por lo tanto, esto sea una herramienta flexible que permita respeto por el público; asimismo, cumpliendo con el propósito y la perspectiva de la empresa, apegándose estrictamente a la filosofía de la empresa y al sistema integrado de gestión de la calidad. La filosofía de la empresa incluye trabajar de manera ética y estrictamente siguiendo la ley; en la cual, demuestra una mejora continua de los trabajadores, donde este sea de atención regular a la sociedad, el público y el desarrollo sostenible; asimismo sea respetuoso, leal y justo con quienes interactúan; por otro lado la independencia con enfoque estratégico y rigor debe representar un riesgo mínimo en materia legal y reputacional en las empresas o instituciones con el bien de la prácticas seguras para el bienestar y la protección de los trabajadores y el medio ambiente.

Teoría Clásica de la Administración: Cultura organizacional

Según Denison, (2004), citado por Mirón et al, (2014) considera que toda cultura debe estar formado en ¹⁹ valores, creencias y principios fundamentales que entienden los miembros de una organización. Como tal, la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios básicos que subyacen al sistema de gestión de la organización. Asimismo, este autor considera que el punto de partida se establecen los principios como elemento principal en toda cultura (p. 22).

Por otro lado, Chiavenato (2014) afirma que en toda organización o institución debe existir una formación de una buena relación entre gerentes y trabajadores para que exista una cultura organizacional (p. 43).

Sin embargo, para Robbins (2014), considera que una cultura organizacional se establece en los comportamientos de los gerentes donde estos entiendan las costumbres y comportamientos de los trabajadores, donde todos estos trabajen en un bien común (p.78).

Además, la cultura organizacional, en definitiva, hace que los empleados comprendan por qué en toda organización se hacen las cosas de una determinada manera, integrando los aspectos expresivos y emocionales de la organización. El sistema de grupos de significado simbólico: mitos, ideologías y valores. También incluye artefactos culturales como rituales, rituales, costumbres, metáforas, vocabulario, logotipos, historias, símbolos y estructuras. Por tanto, la cultura organizacional tiene un beneficio importante en las organizaciones e incluye sensibilizar a sus empleados sobre las operaciones de la organización a través de la cultura empresarial (Abravanel, et al, 2015, p.30)

Según, Palaci, D (2015) define ⁷ la cultura organizacional como un modelo de supuestos básicos. Inventado, descubierto o desarrollado por un grupo particular donde aprendieron a lidiar con sus problemas de ajuste internos y externos, y ejercieron suficiente influencia para considerarlos válidos y referirse a otros (p. 67).

Por lo tanto, la cultura organizacional no debe imponerse o aprenderse de manera rígida, sino que debe definirse simplemente creando una idea del entorno que rodea a la organización, ya que debe reflejarse; así mismo, reflejan lo que son. Sostuvo que la cultura es como la formación de conductas aprendidas, en las que los miembros de la sociedad participan y transmiten sus elementos (Delgado, 2016, p. 178).

Así, Robbins (2014) muestra que organizaciones o instituciones como los seres humanos pueden describirse como rígidas, amigables, amables, creativas y conservadoras. Por lo tanto, toda cultura organizacional es la participación de

todos tus empleados, es decir en el desempeño, en el cumplimiento, y lo más importante trabajar en función de los objetivos y visión de la empresa (p.78).

En resumen, se puede afirmar que toda institución está constituida por creencias y valores, en la cual esto va fomentando comportamientos positivos en favor de toda empresa, donde estas son representadas con un personal de un desempeño de productividad, logrando la misión y los objetivos de toda institución.

Gómez, S. (2015) por su parte, señala que la cultura organizacional no es un fenómeno natural en el entorno físico, sino otra necesidad que surge de necesidades e impulsa ese cambio. Inmediatamente debido al hecho de que debe ser objetivo frente a los comportamientos que influyen en los trabajadores (p. 34).

Por tanto, toda institución tiene que estar establecido en las costumbres y valores de toda una sociedad. Es decir, cada institución se compone de detalles como costumbres, normas, historia, tradiciones, creencias, principios, políticas, tecnologías, valores, derechos y relaciones interpersonales, Por lo tanto, el liderazgo, debe cumplir un rol muy importante en toda institución.

Elementos de la cultura

Según, Schein. (2014) considera tres capas:

Capa I: contiene elementos importantes que sean perceptibles, pero a imperceptible.

En la capa II: Se parte de elemento esencial de los valores en una organización.

La capa III contiene los supuestos básicos que gobiernan el comportamiento humano (p.31)

Por otro lado, Vargas (2017) señala que hay una serie de elementos dentro de la cultura, entre ellos:

1. Valores: elemento clave a través del cual se orienta a las personas que trabajan en comunión.
2. Costumbres: Se el modo de uso de un grupo de persona que permite distinguirlo de los demás.
3. Ritos: Son acciones principales que se desarrollan en toda organización.

4. Historias: Esta está ligadas a toda cultura que cuentan los hechos para las decisiones esenciales de toda empresa (pág.56)

Características de la cultura organizacional

Según, Amoros (2017) precisa de la siguiente manera:

1. Solución en los conflictos: el valor en que se anima a los empleados a ser creativos y no tomar riesgos.
2. Cuidado de expresión: Calidad que se espera de los empleados cuando realizan su trabajo.
3. Ordenación a los trabajadores: Se tiene en cuenta el lado positivo de los empleados.
4. Alineación de la unidad: El trabajo es resuelven en equipo.
5. Voluntad: los trabajadores muestran sus actitudes positivas y creativas
6. Permanencia: Se muestra un crecimiento positivo en la empresa. (Pág. 23)

De manera similar, Robbins (2014) define cada una de estas características de la siguiente manera:

- ✓ Creación y exaltación de conflictos: Se determina al trabajador que sea creativo e innovador y alentarlos a no tener miedo.
- ✓ Solicitud al detalle: Son los resultados que se espera de todo empleado con precisión, análisis y atención al detalle de las cosas que realiza.
- ✓ Disposición de las personas: Las empresas tiene en cuenta el impacto de los resultados en sus trabajadores.
- ✓ Alineación de equipo: Se caracteriza por la responsabilidad y las tareas que desarrollen en equipos y no individualmente (Pág. 98).

Por tanto, estas características siempre están presentes en la institución, ya sea pequeña o grande. Por tanto, Robbins (2014) valora que toda organización comprenda y se sientan conscientes de lo que hacen y cómo se comportan en cultura organizacional de valores y costumbres (p.134).

Consecuencias importantes de una Cultura Organizacional

Dentro de una organización, institución o empresa, la cultura organizacional juega un papel importante y conlleva las siguientes consecuencias:

- Ventaja competitiva y éxito económico: se trata de la unión de esfuerzos individuales y los objetivos de la empresa. Ventas. (Denisión, 2015, p. 34)
- Productividad, calidad y mentalidad: Para desarrollar una productividad se tienen que tener en cuenta una cultura, donde esta será la que promueva la dignidad de los seres humanos y la satisfacción laboral.
- Innovación: Toda persona tiene grandes motivaciones, por tanto, se requiere una cultura que incentive y estimule el comportamiento creativo, y que estas se empoderen para ser promovidas para buenos incentivos. (Gary, 2016, pág.67)
- Compatibilidad de fusiones y adquisiciones: Todo éxito de una empresa u organización es cuando exista una cultura innovadora de ideas (Bill y Bradley, 2014, p, 92).
- Ajuste persona-organización: Toda institución tendrá mayor éxito cuando todos los trabajadores se adopten a una cultura de innovación y producción, pero eso dependerá el buen trato, comunicación entre ambos lados, entre el trabajador y la gerencia (O'Reilly, et al. 2015, p. 78)
- Orientación de liderazgo: un gerente de nivel superior se enfoca a desarrollar actitudes y valores como paradigma ante los empleados, asimismo a enfocarse a trabajar con empeño, para establecer una cultura que vaya con el ideal de la empresa.

Por tanto, la cultura ayuda a estimular el entusiasmo de los empleados por el trabajo. Por otro lado, tienden a reconocer a las personas más productivas y creativas que atraen la atención, transmiten visión y reconocen y recompensan a estas personas como héroes. La cultura organizacional los identifica como modelos a seguir.

Según, Newstrom y Davis (2014), En toda empresa se tiene que caracterizar la formación de una identidad y la visión hacia un cambio de una cultura con el fin de tener una calidad organizativa, Esto se llega a una estabilidad y continuidad que proporciona a los miembros una sensación de seguridad. Al mismo tiempo, una cultura bien organizada proporciona un contexto importante para eventos donde trabajador pueda trabajar con un clima agradable (p. 76).

De lo expuesto, se permite entender cómo se está desarrollando el personal dentro de una empresa. Por lo tanto, la cultura organizacional está en el centro de una organización que desempeña muchas funciones dentro de una organización, generando compromisos laborales, es necesario considerar que la cultura de la institución como sujeto de cambio, partiendo del primero elemento de liderazgo, siendo este que toma las mejores decisiones; al mismo tiempo resuelve conflictos. Todo esto contribuye a lograr un alto nivel de calidad y excelencia, productividad laboral y ventaja competitiva. Un mundo que ha cambiado y se ha globalizado tanto que vivimos en la situación actual.

Tipos de cultura organizacional

Según Luna y Pezo (2015), a continuación, se definen 4 tipos de culturas organizacionales:

- Cultura cotidiana: este tipo de cultura es utilizado por organizaciones donde los tomadores de decisiones son gerentes. Se trata de empresas que hacen negocios sin una dirección estratégica, y su enfoque y ubicación está determinada por su trabajo y hábitos diarios. No están trabajando con la innovación y quieren reducir la satisfacción del cliente. La premisa es prestar atención urgente, pero no es la más importante.
- Cultura administrativa burocrática: Existen empresas de alto crecimiento que creen que los controles, reglas y procedimientos también necesitan fortalecerse. Trabaja lentamente al ralentí. Por lo tanto, estas empresas son más estáticas y estrictas pegadas a normas legales, en la cual interrumpen el desempeño laboral.
- Cultura del sueño: Este tipo reconoce que los cambios organizacionales deben conducir a cambios en la disposición y disponibilidad de los individuos para aprovechar las oportunidades situacionales.
- Cultura blanda o transformadora: Es aquella que comparte valores y a la vez forman parte de un equipo que participa, se arriesga y se esfuerza al máximo para lograr las metas del plan estratégico propuesto. Todos están listos para aprovechar la oportunidad aprovechando al máximo su tiempo y sus habilidades. La premisa es la búsqueda de la mejora continua. (p. 67)

Funciones y valores

Según Carrión (2017), considera cuatro elementos importantes en una cultura organizacional:

- ✓ Suministra identidad del personal de una institución.
- ✓ Provee responsabilidad de los empleados.
- ✓ Motiva la permanencia del sistema social.
- ✓ Prepara una relación entre el trabajador y la gerencia donde se brinde confianza y seguridad (p. 56)

En cuanto a los valores en la cultura organizacional, Hellriegel y Slocum (2016) señalan que los valores expresados por jefes y empleados son muy importantes en toda empresa, siendo esto el éxito de toda institución (p.48)

Luna y Pezo (2015) también consideran que los valores son la base y el núcleo de las nuevas culturas que generan el cambio; asimismo esto inspira motivación a todo trabajador que pueda realizar sus quehaceres con un clima saludable y un buen desempeño (p. 68).

Por tanto, conviene señalar que los valores son importantes porque se convierten en elementos motivadores, todo trabajador está identificado con su propia empresa, en la cual esto define el carácter de toda organización, formando una identidad institucional.

Enfoque sistémico administrativo de la cultura organizacional

La teoría sistemática sugiere que tanto los grupos como las organizaciones se consideran formas de vida compuestas por personas que son las mismas personas con interacciones duraderas. Esta interacción permite la interacción y la interacción entre los miembros, que puede ser positiva o negativa, y la individualidad y las características culturales de los miembros de una organización afectan la vida diaria. Y traspasa las fronteras de organizaciones, instituciones y empresas y se muestra fuera de la organización. (Daniel Kats, 2015, p.98)

Por tanto, todas las culturas son tanto internas como externas, ya que son actitudes o comportamientos que representan a un grupo y se manifiestan desde el

principio. La buena actitud es indispensable porque se refleja en el comportamiento de cada empleado y también en los ojos de la sociedad. Asimismo, sociedades que piensan que tienen una actitud en su comportamiento y deben vivir situaciones similares en el futuro porque realizan sus funciones pueden comenzar a formar una actitud antes de que ocurra el evento. Más alto (Solomon, 2013, p. 250)

En resumen, en todas las culturas la personalidad debe entenderse como la cultura de las personas, la cultura en sí o la cultura de una empresa u organización, y hay que tener en cuenta que los síntomas tienen un incentivo para transmitir actitudes. Tenemos una relación con nuestros clientes y la sociedad con las personas que brindan nuestros productos y productos.

Además, todas las actitudes expresadas hacia las personas son los impulsos o motivos impulsores que las hacen actuar o actuar de una manera particular. Por tanto, es importante que las empresas e instituciones conozcan las motivaciones del trabajo de sus empleados y las motivaciones de sus clientes para encontrarlos (Daniel Kats, 2015, p.112)

Todas las personas, independientemente del puesto que ocupen, sean clientes o representantes de empresas, tienen áreas estructurales como: el área cognitiva o su estructura de pensamiento que define sus estructuras mentales o paradigma; el área afectiva, que es donde se encuentran las emociones y el afecto que posibilita la producción de personas u objetos y las conductas que son conductas que se adoptan en diferentes contextos, estatal última será consecuencia de las dos primeras. La conducta será aquella que sea observable, mientras que el área cognitiva y afectiva no se conocerá fácilmente hasta que la persona lo exprese. Estas tres áreas también se denominan los tres componentes de las actitudes Daniel Kats, (2015) (p. 123)

Es importante recordar que no todas las características de una cultura organizacional siempre pueden estar bajo control o control total, pero puede desarrollarse entre los empleados a mediano y largo plazo. Las actitudes también pueden cambiar, formarse a corto plazo y promover y gestionar a todos los miembros de la organización. Las actitudes adecuadas pueden reunir las

siguientes características: amabilidad, buena actitud (cortesía), calidez, atención dirigida y atención dirigida (Masaaki, 2016, p.81).

Por otro lado, existen otros componentes como los sistemas biológicos, físicos y psicológicos que están relacionados con el componente cultural. Por tanto, según importantes hermenéuticas, los docentes vinculados a la administración escolar anticipan la formación de la ciudadanía y se comprometen con instituciones independientes, autónomas, liberadoras, críticas e interactuantes. Debe caracterizarse como un transformador intelectual que debe caracterizarse Bernado, (2014) (p. 43).

En resumen, se considerar que toda cultura organizacional se basa como una de las actividades diarias de los integrantes de una organización como marco de guía o norma de conducta de todo trabajador, teniendo en cuenta sus propias normas y creencias. En resumen, una organización tiene su propia cultura que refleja las ideas que la impregnan.

Por lo tanto, las organizaciones e instituciones tienen sus propias normas y valores que controlan el comportamiento de los empleados, lo que les ayuda a tomar decisiones. Se consideran los hábitos y hábitos de cada miembro de la organización y las normas informales que les ayudan a alcanzar sus metas. La cultura dentro de una organización incide no solo en las consecuencias directas que serán representados en una realidad donde se destaca el desempeño del trabajador.

Teoría del desarrollo organizacional

Esta teoría se caracteriza como un medio de cambio en la búsqueda de una mayor eficiencia organizacional, siendo los requisitos integrales en el mundo actual.

Por tanto, Bennis (2016) parte de una premisa que toda estructura organizacional debe adaptarse a sus características y necesidades del trabajador. El cambio social lleva a la necesidad a reavivar y reformar la estructura organizativa. La única forma de cambiar una organización es cambiar la cultura corporativa, los valores, necesidades, expectativas, creencias, pautas y normas que se aplican a la organización (p.67).

Enfoque cambio organizacional

Este enfoque tiene en cuenta las prácticas que han seguido las organizaciones exitosas para mejorar los resultados. Por tanto, para lograr los objetivos se tienen en cuenta la planificación, implementación y configuración de procesos de mejora de procesos y facilita la transición a procesos estandarizados dentro de la organización (Bennis, 2016, p. 87).

Dimensiones de la cultura organizacional

Las conductas son los principios de la empresa que se convierten en los pilares sobre los que se mantiene la estructura del comportamiento organizacional.

Liderazgo: Es la característica o la capacidad de toda persona, donde esta tiene que mostrar un modelo de persona, para dirigir la empresa; además es aquel que guía al personal para poder conseguir el propósito de la empresa.

La identidad es la representación de un valor de toda persona que se identifica con una organización u empresa. Por lo cual, esto permite que toda persona se equilibre ante una unidad organizativa de manera coordinada.

Los valores Son la base de una sociedad o cultura; ya que con ellos las acciones serán las consecuencias positivas o negativas. Estas conductas se establecen cuando se va aplicando en la práctica mediante normas, para especificar el comportamiento esperado

Dimensiones del desempeño docente

Desempeño docente desde el enfoque filosófico

La filosofía tiene requisitos más esenciales que la responsabilidad última de ²⁰ la sociedad del conocimiento y de la información, o más precisamente de la formación de los profesores, en la formación de la conciencia del público y el comportamiento de la reflexión crítica. Así, el desarrollo considera algunos de los enfoques más importantes para sustentar ideas sobre la necesidad de conocimiento a nivel de formación docente integral desde una perspectiva integral y deductiva.

Los aspectos históricos y racionales de los problemas subyacentes que afectan la vida diaria humana, y el reconocimiento del fin último de las creencias educativas, encuentran herramientas funcionales en la filosofía que integran el conocimiento y la experiencia humana, origen y desarrollo crítico de todo el conocimiento porque

es históricamente compatible. Esto permite a los docentes desarrollar habilidades críticas, objetivas y conscientes a partir de la realidad de la autoformación del pensamiento y la filosofía como persona sólida, parte integral de la educación científica y tecnológica.

Al respecto, Ayarsa (2016) afirma, “La educación es una de las actividades más importantes en una sociedad donde el conocimiento se considera un valor central”. Por lo tanto, La educación es práctica que implica la reflexión de los hombres para transformarla.

En este sentido, el docente de esta nueva era no puede seguir contento con ser un simple mediador intermediario, simplemente ejecutando un programa y transmitiendo ciertos conocimientos, sino que debe desarrollar habilidades, tanto profesionales como personales, que lo lleven a sumergirse, de manera cada vez más profunda y activa en el conocimiento.

En la filosofía, el maestro encuentra un aliado seguro que (si lo abandona) lo guía y lo acompaña en la búsqueda y conquista del ideal de perfección humana y profesional que pretende lograr para él y sus antecesores, de alguna manera, es responsable del mundo: sus alumnos (Savater, 2015)

Referentes históricos de la formación de docente

² Consejo Nacional de Educación (2011) afirma que en el año 2000 en América Latina, la educación ha ido teniendo cambios significativos; en la cual consideran que el maestro va cumpliendo su rol en el campo educativo; en cuanto al Perú, se están aplicando nuevas políticas educativas con el fin de logra algunos cambios y llegar a una calidad educativa; partiendo de esas políticas se comienza a desarrollar las nuevas capacidades de éxito en los docentes.

En el año del 2010, entre los meses de febrero y septiembre, se conformó un grupo de investigación denominado "mesa interinstitucional" donde el tema a discutir fue los resultados de la enseñanza aprendizaje en el Perú; liderado por el Consejo Nacional de Educación y Foro Educación, en la cual se planteó las nuevas propuestas que conduzcan a buenos resultados docentes y mejorar la educación. En este evento participaron más de 902 docentes de todas las regiones del Perú, llegando la conclusión a elaborar un nuevo plan de trabajo para mejorar

la educación en nuestro país, y comprometidos por el cambio de la educación peruana.

Enfoque legal del desempeño docente

En 2012, con la aprobación de la Ley N ° 29944 de Reforma Docente, se reorganizaron los procesos de evaluación docente, permitiendo una planificación a mediano plazo. Entre 2014 y 2021, el Minedu prevé realizar 35 evaluaciones, de las cuales 20 ya se han completado hasta 2020.

Por otro lado, también se han implementado guías y políticas para implementación de políticas y acciones para la formación docente, aprobado por Resolución Ministerial 0547-2012-ED. Por lo tanto, desde esta óptica se plantea que se logre del tercer objetivo importante del Proyecto Educativo Nacional-PEN (Minedu 2012)

Según Vaillant (2016), en los marcos de ² las políticas educativas de desempeño docente deben existir criterios que identifiquen las principales características para llegar a la calidad educativa. Por lo tanto, estos criterios identifican generalmente las principales características de una buena docencia. Una referencia puede ser útil para la formación inicial y continua de todo docente.

Teoría de la Gestión pedagógica: Desempeño docente

Según, Valdés (2014) afirma ² que las características y las capacidades que haya logrado un docente, en su desempeño, es por qué; tiene en claro los fines de la educación, en la cual se concreta en la ejecución de su trabajo en lo que saben y puedan hacer, eso permite logra los objetivos, misión y visión de toda institución educativa.

Por otro lado, Robalino (2015) considera que todo profesional docente tenga las capacidades de un capital social y cultural, deliberante y capaz de informar, recapacitar sobre el trabajo realizado. (p. 78).

Así, Muchinsky (2014) define el desempeño pedagógico como ² las acciones para el logro de los objetivos de la institución, y estos puedan ser medibles a través de lo que la persona realmente logra en su labor diaria (p. 25).

Por su parte, Urbina (2016) opina ² que para cumplir con desempeño laboral el personal debe estar capacitado de tal manera cumpla con sus deberes u obligaciones asociados a un puesto de trabajo. Asimismo, no solo en la formación de la inteligencia intelectual; sino también en las inteligencias emocionales. (Pág. 68)

Por tanto, el triunfo de ² todo sistema educativo está terminante por el desempeño que realice los docentes; pero sin docentes eficientes no se puede lograr la mejora real en la educación (Urbina, 2016, p. 78)

Además, los profesores en su desarrollo profesional permitan alcanzar a todos los estudiantes los aprendizajes establecidos en el plan de estudios. Por otro lado, el perfil del estudiante no solo se refleja en la parte de la recepción del conocimiento; sino en el reflejo de una formación personal y científica, donde la enseñanza - aprendizajes sea de una calidad de renovación y transformación con humanístico y científico.

Por otro lado, Chiavenato (2014) afirma que el desempeño es la efectividad de todo personal; por lo cual, es la combinación de su formación para, desarrollar, todas las capacidades y enfrentar retos administrativos en función de la visión de la empresa (p.36)

Del mismo modo, Robbins (2014) destaca la importancia del establecimiento de objetivos, en el rendimiento de logros; por lo tanto todo trabajador tendrá en cuenta el desempeño para lograr metas y objetivos propuestos por la administración de la empresa. Es por ello que destaca que cuando más difícil son los propósitos mayores serán los empeños en lograrlo (p. 64)

Teoría de gestión

Según UNESCO (2016), considera que una buena gestión eficaz debe resaltar la planificación, organización, dirección. Por tanto, tanto el personal jerárquico y docentes deben estar preparados para actuar en todas estas áreas, y resolver el problema más mínimo de su institución por lo tanto deben fortalecer su capacidad para desenvolverse adecuadamente dentro de ellas (p. 56).

Gestión educativa: Es construir una organización inteligente tanto emocional como intelectual, y que esta sea abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad de innovación para lograr sus metas pedagógicas. (UNESCO, 2016, p.57)

Gestión Direccional: Este es un nuevo paradigma donde la capacidad es mover todos los recursos administrativos, liderazgo para lograr la misión de la institución educativa. (UNESCO, 2016, pág.62)

Administración educativa: En el campo de educación de una cultura organizacional el desempeño laboral tiene como base los valores y normas, por lo tanto los símbolos culturales son los comportamientos que se irradian en las actividades diarias realizadas por los docentes en función de los objetivos y la misión de la escuela (UNESCO, 2016, p.64)

Características principales para un buen desempeño docente

Lo más representativo de un buen desempeño educativo lo determinan Hoz y Juste (2014) siendo los siguientes:

Experto docente: Objetivos para lograr la metodología y los recursos de contenido para desarrollar Actividades para su desarrollo motivando procedimientos de evaluación para utilizar los conocimientos de los estudiantes.

Organizador: Planificación, trabajos e Interacción con los alumnos en clase.

Facilitador: Preste atención a las necesidades de cada alumno Técnicas de gestión de grupos

Asesor: Ayuda de tutoría a los alumnos.

Arquitecto: formador de actitudes y conocimientos.

Modelo: Basado en la filosofía axiología.

Competencias y habilidades como factores clave en el desempeño docente

Los conocimientos y valores que deben poseer docentes y profesores para transmitirlos a los estudiantes, entre los que se encuentran la metodología, las habilidades comunicativas que les permitan interactuar entre estudiantes (Marcelo. Y Vaillant 2016, p. 65)

Además, todo docente es el paradigma de una sociedad, en la cual se tiene en cuenta los principios éticos básicos, donde la importancia de la labor docente y su impacto en las personas requiere de una preparación profesional y una conducta intachable respondiendo a las perspectivas educativas (Arbesu et al. 2008, p.78)

Marco del buen desempeño docente

Un buen marco de desempeño se define por las áreas, habilidades y logros requeridos de todos los docentes que caracterizan la buena educación. Estos en su formación se encuentran en un consenso técnico y social, que permita un resultado en los estudiantes. Las habilidades que deben adquirir los docentes deben permitir; no solo formar una calidad educativa; sino un desarrollo económico político y social en una sociedad. (MINEDU, 2014, p. 34)

Propósitos del marco del buen desempeño docente

Según MINEDU (2014) se consideran a continuación:

- ✓ Crear un lenguaje adecuado para los procesos de enseñanza.
- ✓ Animar a los docentes a reflexionar sobre su conocimiento pedagógico, para construir una visión compartida.
- ✓ Promover una cultura evaluativa que permita fortalecer su imagen profesional.
- ✓ Orientación y conexión con el contexto educativo para la implementación de políticas de formación y reconocimiento profesional (p. 45)

Dominios del marco de desempeño docente

Estos dominios permiten al docente lograr efectos y beneficios en el aprendizaje de los alumnos, en la cual tienen que tener en cuenta en el trabajo extra curriculares, en el segundo aspecto es el trabajo en las aulas en la enseñanza aprendizaje, en el tercer componente es la proyección, y por último el cuarto dominio de la formación de valores y una cultura organizacional (MINEDU, 2014, p.54).

Entre los dominios tenemos lo siguiente:

Eficiencia y efectividad: El maestro eficiente y eficaz es capaz de desarrollar sus habilidades; donde la eficiencia en la educación como optimizar los recursos en función del rendimiento, hacer lo correcto, lo correcto.

Valor moral: Indica que los valores son ideales inmanentes, características de la persona que se expresan en comportamiento o conductas ante una sociedad.

Conocimiento de sus funciones: Esta constituido en la relevancia que el estudiante evalué las prácticas pedagógicas.

2.3. Definición de términos básicos

Comunicación: El proceso social donde se determinan el intercambio de datos y ofrecen consecuencias.

Desempeño: Es toda determinación o habilidad de cada empleado para conseguir el propósito de la empresa.

Evaluación: Procedimiento metódico para la obtención de información legítima y sólida, con el objetivo de verificar y evaluar el desempeño docente.

Calidad: Implica crear productos y/o administraciones de acuerdo a normativas que atiendan los problemas en el cualquier ámbito.

Calidad de la educación: Esta referido a la adquisición de los conocimientos y competencias en los estudiantes, y estos sea transferido por un grupo de docentes bien preparados.

Identificación de dimensiones

Variable cultura organizacional cuyas dimensiones son

- Conductas
- Valor de logro
- Identidad
- Liderazgo

Variable desempeño docente

- Eficiencia y eficacia
- Valor moral
- Conocimiento de sus funciones

1.5. Formulación de hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota, Cajamarca 2020

1.5.2. Hipótesis específicas

- ✓ Existe una relación significativa entre la dimensión de conductas con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca 2020.
- ✓ Existe una relación significativa entre la dimensión de valor de logro con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca 2020.
- ✓ Existe una relación significativa entre la dimensión de identidad con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario Chota Cajamarca 2020.

1.6. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala de medición
<p>Variable 1: Cultura organizacional</p>	<p>Es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa. (Kreitner, 2017)</p>	<p>5 Cultura organizacional con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad en la institución en la cual se permitirá medir y observar a través de un cuestionario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas • Valor de logro • Identidad • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> - Hábitos - Normas de comportamiento - Reglas - Clima - Ética - Aptitudes - Calidad educativa - Mejora de la educación - Creencia en la innovación - Historia - Tradiciones - Costumbres - Orientación - Comunicación - Apoyo mutuo 	<p>1, 2, 3, 4</p> <p>5, 6</p> <p>7, 8</p> <p>09, 10</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Escala:</p> <p>Nominal</p>
<p>Variable 2: Desempeño docente</p>	<p>12 la acción posible en desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje con calidad, que alcance resultados satisfactorios mediante la transformación de la personalidad del estudiante en el sentido científico, educativo y humano. (Fernández, 2018)</p>	<p>El desempeño docente son las actitudes y aptitudes que demuestran una enseñanza aprendizaje en la cual se permitirá medir y observar a través de un cuestionario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia y eficacia • Conocimiento de sus funciones • Valor moral 	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Objetivos - Logros propuestos - Habilidades - Destrezas - Responsabilidad educativa - Exigencia moral - Ética profesional 	<p>11, 12, 13</p> <p>14, 15, 16</p> <p>17, 18 19, y 20</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Nominal</p>

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, con un nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo. (Hernández, 2014, p. 87) confirma que los estudios descriptivos intentan precisar las propiedades características y perfiles de personas grupos comunidades procesos objetos y otros fenómenos que son objetos de análisis, es decir, solo pretenden medir o recopilar información de forma independiente o colectiva sobre los conceptos o variables los que se refieren, es decir, no pretenden indicar como se relacionan entre sí.

Descriptivo: este estudio se define como descriptivo ya que cada variable, se estudia mediante la recolección y medición, entre otras cosas, intentan especificar los perfiles y propiedades.

Correlación: este estudio examina la relación entre la cultura organizacional para la gestión de las variables y la relación con el desempeño docente, que utiliza los resultados obtenidos para determinar si la relación es positiva o negativa.

3.2 Métodos de investigación

Dentro de la investigación se ha usado muchos métodos teóricos empíricos y matemáticos según la necesidad:

Método deductivo hipotético: permite observar primero el fenómeno y luego estudiarlo; Además de formular una hipótesis para explicar este fenómeno, se incluirá la deducción en las consecuencias o enunciados más elementales que la propia hipótesis, y la verificación o verificación de la verdad de los enunciados derivados.

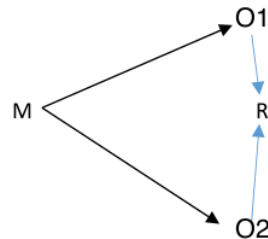
Método deductivo - inductivo. Una vez que se formula el problema de investigación, el método deductivo ayuda a dividir el problema en sus elementos, variables, estructuración de metas, preguntas, temas y subtemas. Se utilizó el método inductivo para lograr la reunión de los grupos de investigación, en este caso se formuló el problema y se extrajeron las conclusiones oportunas.

Método de analítico: este método se utiliza para proponer discusiones, sacar conclusiones y hacer recomendaciones para la investigación.

Método sintético: este método nos permitirá reconstruir un todo a partir de la información previamente analizada; en consecuencia, trata de resumir de manera metódica. En otras palabras, tenemos que decir que la síntesis es un proceso mental destinado a comprender plenamente la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y detalles.

3.2. Diseño de investigación

La investigación tiene en cuenta desde la base no experimental transeccionales descriptiva, en la cual permitirá recoger todos los datos en el mismo momento, es decir en un lapso dado. El propósito de este estudio es describir el problema como se encuentra para transformarla, asimismo analizar la misma teniendo en cuenta la realidad tomada. (Hernández, 2014, p.154).



Donde:

M = Directores y docentes de las instituciones educativas del Nivel Primario

O1 = Cultura organizacional

O2 = Desempeño docente

R = Relación.

3.3. Población y muestra

Población

La población es la totalidad de los elementos a estudiar, por lo que este estudio contiene una población finita; es decir, los participantes de la investigación están conformados por 7 directores y 25 docentes de diversas instituciones

educativas del nivel primario de la ciudad de Chota, sumando un total de 32 participantes. (Arias, 2017)

Quedando de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio

<u>Directores</u>	<u>Docentes</u>	<u>TOTAL</u>
<u>7</u>	<u>25</u>	<u>32</u>

Nota: Ugel CH

Criterios de selección de la muestra:

Criterios de inclusión:

- Docentes y directores de las instituciones del nivel primario de la ciudad de Chota.
- Docentes y directores de la zona urbana de la ciudad de Chota.
- Docentes contratados y nombrados de las instituciones del nivel primario de la ciudad de Chota.

Criterios de exclusión:

- Docentes y directores de las instituciones del nivel secundario de la ciudad de Chota.
- Docentes y directores de las instituciones del nivel EIB de la ciudad de Chota.
- Docentes y directores de las instituciones del nivel inicial de la ciudad de Chota.

Muestra

Se obtiene una muestra aleatoria simple es un aparte de la población, considerado como es subconjunto, que es una representación de ella. Esto se selecciona mediante de muestreo. Las muestras pueden elegirse mediante diversas técnicas o procedimientos, asimismo, estas técnicas se eligieron según los individuos.

Muestreo

Por tanto, para este estudio se considera un estudio muestral no probabilístico, es decir, si aplicó esta técnica teniendo en cuenta la elección del grupo muestral en el que está en manos del investigador ser elegido, ya que el proceso de selección por individuos, por lo que cada sujeto es positivo y tiene una probabilidad

independiente de ser seleccionado. Se obtiene una muestra aleatoria simple de la cual todas las personas tienen la oportunidad de ser seleccionados mediante lo cual se forma una muestra de 32 participantes. (Arias, 2017)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica que sirvió para extraer información objetiva. Asimismo, se utilizará la videoconferencia con profesores y directores para evaluar y responder a cualquier duda sobre las preguntas del cuestionario. La encuesta se enviará por correo electrónico con esta herramienta de evaluación se podrá evitar la infección de la enfermedad que está afectando al mundo en este momento, la salud de los evaluadores y evaluadora.

Según Hernández. (2016) todo instrumento usado en la investigación es aquel que permite observar la percepción que tiene el investigador (p. 199). En cuanto al desarrollo de la investigación para ambas variables, clima organizacional y desempeño docente, se consideran las herramientas del cuestionario para obtener información confiable y veraz.

Técnicas de gabinete:

La aplicación de esta técnica permitió recopilar información de diversas fuentes obtenida mediante el uso de las siguientes herramientas:

Hojas de resumen: Su propósito fue organizar las fuentes secundarias para contextualizarlas en el marco teórico.

Archivos de texto: esto permitió que se observará un panorama real de los constructos teóricos, para luego registrarlos teniendo en cuenta la parte literal como la versión original.

Hojas de comentarios: Permite interpretar datos estadísticos, teniendo en cuenta los resultados de las tablas y figuras.

Formularios de registro: Esto sirvió para poder realizar una consolidación de todos los datos generales de textos consultados.

Técnicas de campo. Esta técnica permitió recoger la información a través de la encuesta, con un instrumento de un cuestionario.

Cultura organizacional

El instrumento fue diseñado por autoría propia para determinar el nivel de relación liderazgo transformacional directivo, está estructurado en base a las dimensiones conformadas por 10 ítems correspondientes a 4 dimensiones: Conductas (1-3), Liderazgo (4-6), identidad (7-8), valor de logro (9-10) con una valoración, el nivel de satisfacción de cultura organizacional, donde Nunca = 0, A veces=1, Casi siempre= 2, siempre= 3. Escriba una X la respuesta que crea conveniente

Desempeño docente

Este cuestionario fue diseñado por autoría propia para determinar el nivel de relación de dicha variable está constituido por 10 ítems el cual está destinado a medir las 3 dimensiones: Eficiencia y eficacia (11-14), Conocimiento de sus funciones (15-18), Valor moral (19-20), con una valoración, donde Nunca = 0, A veces=1, Casi siempre= 2, siempre= 3. Escriba una X la respuesta que crea conveniente. Se aplicó individualmente de manera virtual.

La validez se estableció mediante la técnica del juicio de expertos, lo cual implica que 3 especialistas valoraran la validez de contenidos de cada instrumento.

La confiabilidad se estableció mediante el coeficiente Alfa Croabach; el cual permitirá medir las características de los instrumentos a través de la consistencia de los ítems. La confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional y clima organizacional.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para los resultados estadísticos se tiene en cuenta el programa SPSS 26, que me llevo analizar e interpretar deducciones lógicas que están representados en figuras y tablas de frecuencias y porcentajes.

3.6. Ética investigativa

Criterio ético

La investigación se enfocó en profesionales de la educación tanto directores como maestros de nivel primario en la ciudad de Chota; en el que se garantizó sus derechos reservados, basándose en el criterio éticos del informe Belmont:

De esta forma, se evitará en todo momento de la investigación el daño físico o psicológico a los profesionales de la educación, de manera que los sujetos participen con serenidad, movidos por el deseo de ser útiles, que se destaca en la presente investigación, informándoles y garantizándoles que la información que proporcione no se utilizará en su contra en ningún momento.

Principio de respeto: incluye el derecho a la autodeterminación mediante el cual los profesionales de la educación son tratados como unidades autónomas, con derecho a elegir voluntariamente si participar o no y no ser forzado. Así mismo el derecho al conocimiento irrestricto de la información para su participación voluntaria en el estudio para el que se otorga declaración de consentimiento. Este principio está probado porque los profesionales de la educación proporcionan voluntariamente información de investigación. También tienen el derecho y el deber de pedir aclaraciones si no comprenden la investigación o de retirarse si no están de acuerdo. Esto es importante para brindar información detallada sobre en qué consistió su participación.

Asimismo, se tiene en cuenta el valor de justicia donde se prima el trato justo de los profesionales de la educación. Este principio se aplica en nuestra investigación, ya que los profesionales de la educación siempre son tratados de manera justa, equitativa y con respeto. Ya sea antes, durante o después del examen, los investigadores siempre están dispuestos a escuchar y aclarar las dudas de los participantes. Esto se tendrá en cuenta al elegir si participar voluntariamente manteniendo la confidencialidad. (Manual del informe, Belmont, 2017)

Además, la investigación se basa en cuatro criterios fundamentales de precisión científica:

Credibilidad o veracidad: Esto permite la credibilidad que implica evaluar situaciones en las que la investigación es reconocida como creíble. Por tanto, es importante buscar argumentos fiables que se puedan demostrar en los resultados del estudio que se está realizando. (Fernández, 2016)

Resultados: Este criterio implica el grado de consistencia o estabilidad en la investigación y su aplicación en las distintas instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Chota fue tratada como un tema central de la cultura organizacional y el desempeño docente. Esta situación encierra un cierto riesgo de inestabilidad, ya que los profesionales de la educación estudiados son agentes que

interactúan en un proceso complejo, personal y dialógico denominado “formación profesional” en sus diversos matices y situaciones propias del contexto sociocultural. Peruano.

Verificabilidad: En ningún caso se pasó por alto ⁹ el grado de implicación del investigador en el estudio, ya que la información que aportan los instrumentos utilizados, en los que los datos no están ni sesgados ni lo están, es garantía suficiente del futuro proceso de investigación de cualquier tipo de la manipulación personal reaccionan.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 2

Correlación entre cultura organizacional y desempeño docente

CORRELACIONES		Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Cultura organizacional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	76
Desempeño docente	Correlación de Rho Spearman	0,671**	1,000
	Sig. (bilateral)p	,000	
	N	74	69

**¹. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuesta

¹ La Tabla 2 muestra que; un valor altamente significativo ($p < 0.01$). Esto indica que existe una relación directa de grado moderado ($r = 0,772$ **)

Variación de incremento de las actitudes del desempeño docente

$$r^2 = (0.772)^2$$

$$r^2 = 0.59598$$

$$r = 0.77$$

$$r = 77.1\%$$

Interpretación

La hipótesis general asumió que; la existencia de correlación de las variables

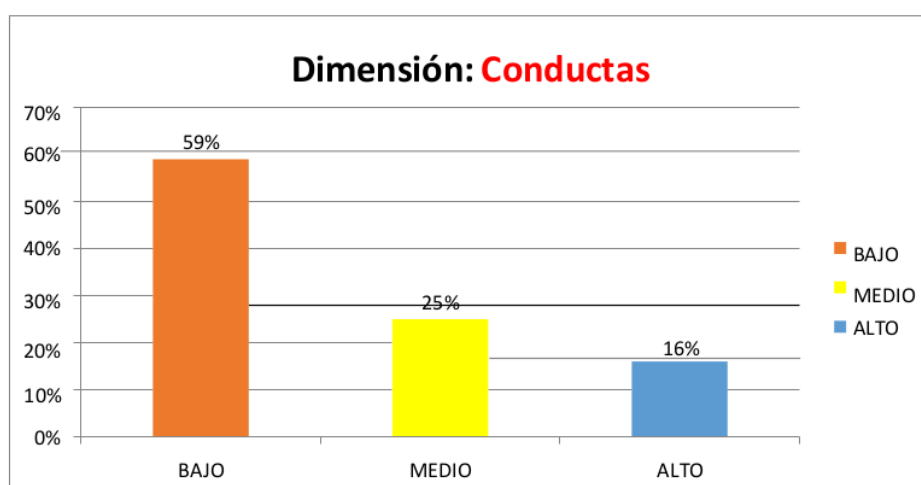
Tabla 3

² *Conductas en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario*

Dimensión: Conductas	fi	%
Bajo	19	59
Medio	8	25
Alto	5	16
Total	32	100

Nota: Cuestionario

Figura 2: *Conductas*



Nota: Base de datos del cuestionario

Interpretación

Según la tabla 3 y la figura 2 se determina que las conductas de los docentes ² se encuentran en un nivel bajo de 59%, el 25% en un nivel medio y por último el 16% en un nivel alto.

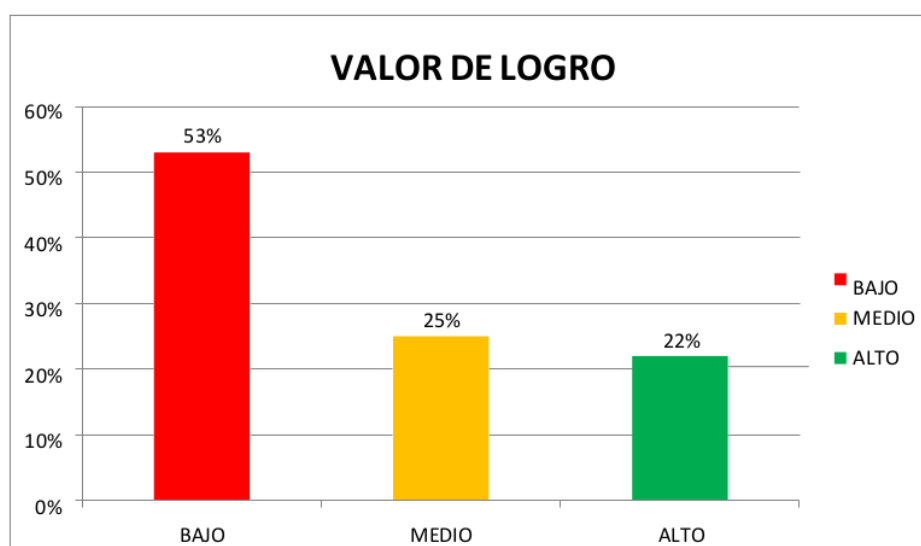
Tabla 4

Valor de logro ¹¹ con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario

Valor de Logro	fi	%
Bajo	17	53
Medio	8	25
Alto	7	22
Total	32	100

Nota: Cuestionario.

Figura 3 Valor de logro



Nota: Base de datos del cuestionario

Interpretación

Según la tabla 4 y la figura 3 se identifica la dimensión de valor de logro y el desempeño docente; en la cual 53% se encuentra en un nivel bajo, el 25% en un nivel medio y por último el 22% en un nivel alto.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión conocimientos de las funciones y el desempeño docente.

CORRELACIONES		Resiliencia	Rendimiento académico
Conocimientos de las funciones	Correlación de Rho Spearman	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño docente	Correlación de Rho Spearman	,771**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos del cuestionario.

En la tabla 5, se determina que el valor del coeficiente de correlación es altamente significativo de ($p < 0.01$). Esto indica que existe relación directa significativa de grado moderado ($r = .771^{**}$) entre conocimientos de las funciones y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota, Cajamarca; por lo tanto, existe una relación directa o positiva entre conocimientos de las funciones y el desempeño docente.

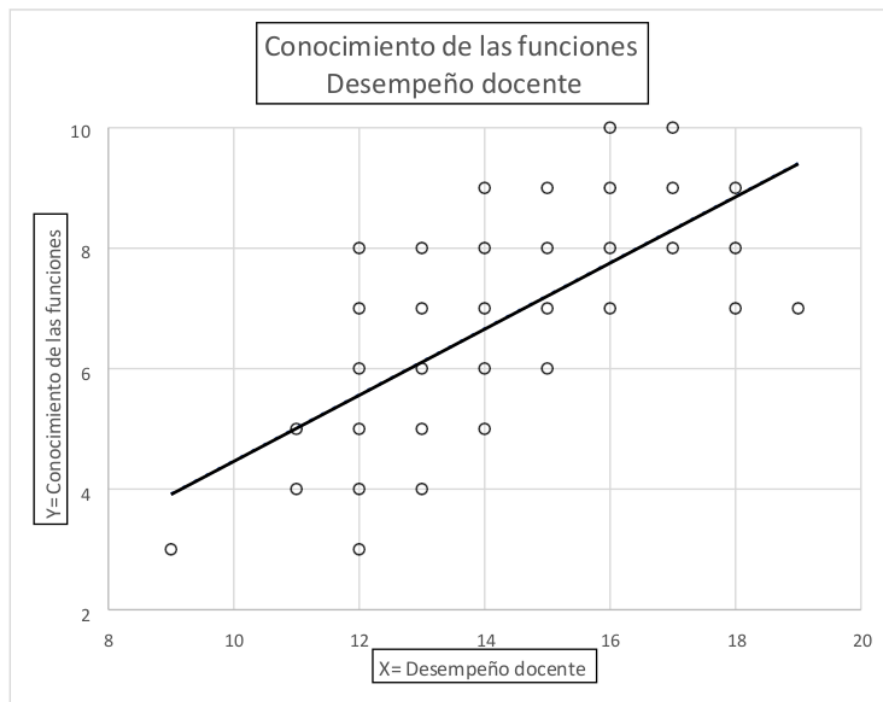
$$r^2 = (0.771)^2$$

$$r^2 = 0,5944$$

$$r^2 = 0,77$$

$$r = 77\%$$

Figura 4



En la figura 4 se determina ¹ la relación entre la dimensión conocimiento de las funciones y el desempeño docente; donde las puntuaciones señalan que existe una relación positiva.

4.2. Discusión de resultados

De acuerdo a lo expuesto los resultados se tienen en cuenta los objetivos y comparaciones del constructo teórico y otros estudios.

Según los resultados se puede obtener que existe una relación directa; en la cual refleja la dependencia total entre ambas variables, es decir a mayor relación la cultura organizacional a será un mayor grado del desempeño docente.

Esto se comprueba con ² el estudio de Ruiz (2016) donde considera que el desempeño docente, se puede lograr con una formación de una cultura organizacional, considerando un buen clima laboral, comunicación efectiva y los logros se logren en trabajo en equipo.

Según, Bernad, (2014) una cultura organizacional se basa en las percepciones de todo trabajador, basado en actitudes, hábitos, creencias y valores, y que esto permita constituir un equipo de cambio y propuestas. En el campo educativo la percepción que tiene el estudiante ante el entorno donde se desarrolla tiene que ser de una cultura cooperación entre sus componentes, en la cual esto constituya en la formación de buenos ciudadanos independientes y autónomos para enfrentar los problemas y tomar decisiones de manera positiva en bien de la sociedad.

Por otro lado, tenemos que las conductas de los docentes ² se encuentran en un nivel bajo 59%, el 25% en un nivel medio y por último el 16% en un nivel alto.

De lo expuesto, se toma como referencias el estudio de sí mismo, Robbins (2014) plantea que las conductas de toda persona es el reflejo en una cultura para un buen desempeño laboral, de la cual el autor considera que el logro de metas se expone en todo desempeño que logre el trabajador.

Por otro lado, Chiavenato (2014), plantea que el desempeño que realice todo trabajador está en función del entorno laboral, ya que eso representa a las conductas favorables que responden a los resultados de toda empresa; Por lo tanto, el desempeño está relacionadas a la satisfacción laboral, por lo cual se haga al modificar se pueda medir y se puedan observar la acción. Es por ello que las conductas que demuestren toda persona que será el reflejo en ²¹ el desempeño o el rendimiento laboral; es decir la

capacidad de hacer las cosas y generar trabajo en menos tiempo con un menor esfuerzo.

De acuerdo a los resultados de la tabla 4 se puede apreciar en el valor de logro y desempeño se encuentra en un nivel bajo

A ello se puede realizar algunas comparaciones con otros estudios como la de Urbina (2016) que plantea que las conductas de todo trabajador deben estar inherentes a los comportamientos de una cultura. El desempeño se tendrá en cuenta con resultados positivos que serán en la experiencia técnica, que tenga el trabajador, eficacia en la toma de decisiones, buen clima institucional y relaciones personales. Asimismo, el autor considera que el logro de desempeño se debe analizar en toda la estructura del componente de la formación de una cultura donde se desenvuelve el individuo, esto se toma en cuenta en la realización de todas las actividades que lo dividen en tarea desagregadas.

Asimismo, Robalino (2015) considera que los docentes frente a su desempeño laboral, son considerados como el recurso de un capital social y cultural, en la cual que todo individuo es responsables y capaces de realizar todo acto o conducta favorable teniendo en cuenta el dialogo y la reflexión, y que esto sea importante para la toma de decisiones educativas y sociales. Por lo tanto, deben existir políticas educativas o documentos orientadores que expresen enfáticamente la importancia del trabajo en equipo, comunicación y un clima de trabajo agradable para un buen desempeño docente.

De lo expuesto según el estudio de Chiavenato (2014), considera que el desempeño es el reflejo de las conductas que demuestra una determinada cultura ante la eficacia laboral; por lo tanto, el desempeño de toda persona es la combinación de los comportamientos y el desempeño para obtener buenos los resultados que se obtengan en la organización o institución laboral. De acuerdo a ello se podrá medir y observar las acciones de un buen desempeño; por lo cual todo esto se podrá definir el rendimiento laboral; es decir la capacidad de toda persona para producir y hacer bien las cosas.

Asimismo, Robbins (2014) considera que toda empresa o institución tiene que tener en claro cuáles son su misión, visión, objetivos y metas; para que cada trabajador que se incorpore a una cultura organizacional conozca sus virtudes y valores de la empresa, de esta manera el trabajador pueda activarse a los comportamientos de dicha cultura y realice un mejor desempeño.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

1. Mediante este resultado se toma en cuenta el objetivo general que determina el grado de relación de la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota, de acuerdo a los resultados podemos entender que a mayor relación de una cultura organizacional los docentes podrán desempeñar una gran labor y satisfacción laboral considerando que a mayor cultura organizacional la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.
2. De acuerdo al primer objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión de conductas con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca. Esto permitió identificar las conductas de los docentes, donde la mayoría de estos docentes no alcanza resultados satisfactorios en la combinación de su comportamiento con sus resultados.
3. Asimismo, tenemos el segundo objetivo específico en la cual se determinó la relación entre la dimensión de valor logros con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca. El docente no muestra resultados satisfactorios en los niveles de los logros que requiere toda institución, para cumplir con la misión y visión de las instituciones educativas.
4. Y por último el tercer objetivo que se determinó la relación entre la dimensión conocimiento de las funciones y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca. Existe una relación positiva, es decir a mayores conocimientos de sus funciones, mayor será el desempeño docente.

5.2 Sugerencias

- ✓ A los directores de las instituciones educativas del nivel primario, de la ciudad de Chota de la Región Cajamarca, a tener en cuenta la cultura organizacional ya que esto es factor clave del éxito de las instituciones educativas, puesto que permite alta dirección a comprender, conocer cómo se desenvuelve el personal docente en la institución.
- ✓ Se sugiere a los directores de las diferentes II.EE., de la ciudad de Chota de la Región Cajamarca a aplicar la cultura organizacional como una herramienta en la administración educativa con el fin de desempeñar numerosas funciones dentro de la institución como un sentido de identidad al trabajador, motivación, facilita la generación de compromiso laboral
- ✓ Se recomienda en la administración educativa construir una cultura organizacional en la cual permitirá el personal podrá identificarse con la visión y la misión de la institución, asimismo un mejor desarrollo personal en valores, identidad con el trabajo.



CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, CHOTA - CAJAMARCA 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	revista.sciencevolution.com Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
15	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	www.significados.com Fuente de Internet	<1 %
17	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
18	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %

20 (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. <1 %
Publicación

21 repositorio.ug.edu.ec <1 %
Fuente de Internet

22 repositorio.upeu.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

23 vsip.info <1 %
Fuente de Internet

24 Submitted to Universidad Catolica de Trujillo <1 %
Trabajo del estudiante

25 repositorio.uandina.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Apagado