



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones
educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021

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

AUTOR:

Chavez Gregorio, Livio Kelven (ORCID: 0000-0002-9795-6070)

ASESOR:

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia quienes siempre están apoyándome a conseguir mis metas profesionales.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de poder continuar con nuestra investigación.

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel por su asesoramiento en la ejecución del trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Muestra de estudio	22
Tabla 2.	Valor del índice de fiabilidad	23
Tabla 3.	Nivel de la variable cultura organizacional	24
Tabla 4.	Frecuencias de las dimensiones de cultura organizacional	25
Tabla 5.	Niveles de la variable desempeño docente	26
Tabla 6.	Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente	27
Tabla 7.	Información de ajuste de los datos para la cultura organizacional en el desempeño docente	27
Tabla 8.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	28
Tabla 9.	Prueba R2 para explicar el modelo de cultura organizacional en el desempeño docente	29
Tabla 10.	Información de ajuste de los datos para la organizacional en su dimensión misión en el desempeño docente	29
Tabla 11.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	30
Tabla 12.	Prueba R2 para explicar el modelo de organizacional en su dimensión misión en el desempeño docente	30
Tabla 13.	Información de ajuste de los datos para la organizacional en su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente	31
Tabla 14.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	32
Tabla 15.	Prueba R2 para explicar el modelo de organizacional en su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente	33
Tabla 16.	Información de ajuste de los datos para la organizacional en su dimensión participación en el desempeño docente	33
Tabla 17.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	34
Tabla 18.	Prueba R2 para explicar el modelo de organizacional en su dimensión participación en el desempeño docente	34
Tabla 19.	Información de ajuste de los datos para la organizacional en su dimensión consistencia en el desempeño docente	35
Tabla 20.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste	36
Tabla 21.	Prueba R2 para explicar el modelo de organizacional en su dimensión consistencia en el desempeño docente	36

Índice de figuras

Figura 1.	Niveles de la variable cultura organizacional	24
Figura 2.	Porcentaje de los niveles de cultura organizacional	25
Figura 3.	Niveles de la variable desempeño docente	26
Figura 4.	Niveles de las dimensiones del desempeño docente	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. La metodología fue tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño fue no experimental, correlacional causal de corte transversal. La población, estuvo conformada por 70 docentes de instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, quienes colaboraran con el estudio, la información se recogió sobre la muestra de 60 participantes; se empleó un cuestionario para medir cultura organizacional y desempeño docente, ambos cuestionarios cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y confiabilidad respectiva. Se empleó la prueba de regresión logística ordinal para determinar la relación entre variables cuyo resultado con el valor de Cox y Snell = ,416 y un Nagelkerke = ,469; lo que permite determinar que la cultura organizacional influye en un 46,9 % sobre el desempeño docente. Se concluyó que la cultura organizacional influye en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021,

Palabras claves: Misión, adaptabilidad, participación, consistencia

Abstract

The present investigation had as objective: To determine the influence of the organizational culture in the teaching performance in educational institutions of primary level of the network, Marañón, Huánuco, 2021. The methodology was basic type, it looked for information on the study problem, the design it was non-experimental, causal correlational cross-sectional. The population was made up of 70 teachers from primary-level educational institutions of the Marañón network, Huánuco, who collaborated with the study, the information was collected on the sample of 60 participants; A questionnaire was used to measure organizational culture and teaching performance, both questionnaires met the validity requirements by expert judgment and respective reliability. The ordinal logistic regression test was used to determine the relationship between variables whose result with the Cox and Snell value = .416 and a Nagelkerke = .469; which allows determining that the organizational culture influences 46.9% on teaching performance. It was concluded that organizational culture influences teaching performance in primary-level educational institutions of the network, Marañón, Huánuco, 2021,

Keywords: Mission, adaptability, participation, consistency

I. INTRODUCCIÓN.

En el mundo, hace varias décadas se ha reconocido la cultura organizacional, como una posibilidad teórica, que facilita la organización dentro de una institución y por ende se desarrolle adecuadamente las actividades, los servicios o productos; mientras que la esencia principal es el comportamiento de las personas que laboran como tal y de los grupos que conforma, pues implica comprender vinculo de la persona con la organización, las expectativas, las aspiraciones y sus actitudes. La aplicación de la cultura organizacional se ha cambiado en algo importante en las instituciones de diferentes tipos. Su análisis manifiesta contribuir al conocimiento de la conducta organizacional, donde cada integrantes es responsable en cumplir las metas u objetivos trazado de manera eficiente.(Cruz y Torres, 2014)

En América en los últimos años, se ha convertido en ejemplo de cambio en la educación, por su aplicación en el avance en las políticas educativas, es importante mencionar que la revolución educativa involucra a todos como: la institución educativa, los estudiantes, la comunidad educativa y al profesor con mayor énfasis. La calidad educativa es la mejora que se tiene que optimizar, principalmente, en el cambio de modelo del rol del docente en las instituciones.(Gálvez y Milla, 2018). Cada vez más podemos observar sobre el valor de la cultura organizacional para adquirir los niveles óptimos en la competitividad de cada institución o empresa, sin embargo, en Colombia no se ha investigado demasiado sobre este asunto. Algunos resultados demuestran que la indagación en el tema es de poca importancia, si bien vemos evidencia de la cultura para la institución en Colombia, por lo general las investigaciones se dedican de fomentar la cultura, pero en menor proporción ahondan en la influencia que ella tiene dentro de los negocios (Llanos, 2016, p. 3-4).

En ámbito nacional el desempeño docente, ha ido cobrando últimamente importante significado en debates internacionales del rol de los docentes en el avance educativo. Se ha notado, un importante consideración en la indagación educativa, tanto sobre la profesión docente y estudios que vinculan la evaluación educativa y la formación docente (Cuenca, 2020). Para lograr metas, las escuelas necesitan del trabajo organizativo y del buen desempeño de los educadores. Ante la actual crisis sanitaria, el desempeño docente presenta importantes desafíos ante

las carencias tecnológicas tanto en el uso como en la disponibilidad de dispositivos. (Baptista et al., 2020). No obstante, a nivel nacional, el Inei (2020) calculó que el 65,4% de estudiantes de 6 a 17 años logró la utilización de internet, ante estos problemas, el desarrollo adecuado y positivo del desempeño en las Instituciones Educativas, dependen del liderazgo y la motivación que brinde el director; esta motivación influye de manera eficiente en beneficio del personal docente.

En las instituciones educativas de la red Marañón, se observan dificultades de organización y desempeño laboral docente, pues los profesores, se resisten a la labor en equipo, por tanto, se presentan algunas dificultades en el desarrollo de sus actividades, para mejorar los aprendizajes de los estudiantes quienes son los perjudicados, además la llegada del Covid-19 ha perjudicado las labores educativas, por ende, ahora no se maneja adecuadamente la cultura organizacional y un desempeño eficiente por la mayoría de los profesores quienes se dedican mayor parte al comercio.

En esa perspectiva de la realidad permite formularse el problema de investigación: ¿De qué manera influye la cultura organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021? y los problemas específicos son: ¿De qué manera influye la cultura organizacional de su dimensión misión en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021? ¿De qué manera influye la cultura organizacional de su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021? y ¿De qué manera influye la cultura organizacional de su dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones

Por lo tanto, la presente investigación es justificada, en el ámbito teórico se obtuvo conocimiento existente, para conocer la base de conceptos pertinentes sobre la organizacional cultural y labor docente con el apoyo teórico de los autores García (2017) de la variable cultura organizacional y Estrada (2016) de la variable desempeño docente, además por ser antecedentes actualizadas para las futuras investigaciones que tomen las mismas variables. En el ámbito metodológico se considera una investigación cuantitativa, donde se empleará instrumentos validados por expertos y fiables que ayudarán recolectar datos sobre las dos las

dos variables de dicha investigación. En ámbito práctico, si bien se sabe, que en una organización educativa lo esencial activo con el que esta cuenta es el recurso humano, el docente que allí labora depende en gran medida una cultura organizacional y desempeño eficiente. En el ámbito social, es sumamente importante que los docentes se encuentren motivados al momento de efectuar su labor, puesto que de esta manera el logro del aprendizaje se ve reflejado en los educandos.

Además, es indispensable formular la siguiente hipótesis general: La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021. Y las hipótesis específicas: La cultura organizacional en su dimensión misión influye significativamente en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. La cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad influye significativamente en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. La cultura organizacional en su dimensión participación influye significativamente en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. La cultura organizacional en su dimensión consistencia influye significativamente en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Por último, se estableció el objetivo general de la investigación de la siguiente manera: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. Y los objetivos específicos: Determinar la influencia de la cultura organizacional de su dimensión misión en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. Determinar la influencia de la cultura organizacional de su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. Determinar la influencia de la cultura organizacional de su dimensión participación en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. Determinar la influencia de la cultura organizacional su dimensión consistencia en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional Gonzalez (2016) efectuó una investigación con el objetivo de relacionar la cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educacionales. Dicho trabajo de investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, diseño de investigación no experimental, descriptivo simple. La población para la investigación se contaba con instituciones que brindan el nivel primaria, media, básica en Colombia en un total de 25 entre privados y públicos. Los resultados adquiridos son las siguientes: El tipo de cultura que predomina en las veinticinco instituciones educacionales es la cultura Clan, y muy cerca la cultura Jerárquica y en bajo proporción se demuestra una preferencia hacia la cultura, Mercado y Adhocrática. El mencionado autor, llega a la conclusión, que los directores y profesores conocen los valores, las normas, y las costumbres que sobresale en las Instituciones y con el objetivo de lograr los desempeños, se deben fomentar creencias propios y valores de la cultura Adhocrática y Clan, con una visión hacia afuera lo que vincula maneras personales de la cultura de Mercado.

Moreno y Pineda (2019) realizaron una investigación con la intención de conocer, la relación de desempeño docente y cultura organizacional en el nivel superior educativo, siguiendo con la investigación de un enfoque cualitativo, se utilizó el diseño de instrumentos pertinentes al enfoque elegido. A su vez, el diseño de investigación es considerado analítico, porque busca conocer la influencia y los valores en que se presentan los diferentes modos que se investigan en cierto tiempo. Se estudió documentalmente y detalladamente para conocer la visión del problema que tienen algunos sobresalientes investigadores. Los productos obtenidos del estudio documental plasmado han demostrado interés de varios aspectos. Los autores mencionados llegaron a la conclusión que la organización es un elemento importante en el desempeño de cargo de profesor de nivel superior; se conoce como las creencias, supuestos, valores y tradiciones que toda organización necesita para mejorar la personalidad de sus integrantes, lo cual son asumidos con bastante responsabilidad.

Calles et al., (2019) realizaron una investigación con variable de organización cultural con el objetivo de conocer su preponderancia en el

desempeño laboral de docentes en el nivel superior en México. Dicha investigación se encuentra en un cuantitativo como enfoque, el método usado en esta investigación es la consulta de textos. Para estos autores, es un proceso basado en la indagación, análisis, recopilación, crítica y comprensión de información secundaria, recogida y recopilada por otros que se dedican a la investigación en fuentes documentales. Este artículo de revisión de investigación, se puede mencionar que se llevó a cabo una exhaustiva clasificación de trabajos, disponibles en Redalyc, Dialnet, Google Académico y Scopus, publicados durante los periodos 2013 al 2018. Obteniendo los siguientes resultados en Google Académico 18801 resultados de indagación, en Redalyc 6537, Dialnet 948 y Scopus 148. Los autores llegaron a la conclusión, en cuanto en la investigación de la literatura, se pudo conocer que la cultura organizacional ha obtenido mayor importancia, presentando como tema de diferentes autores, dejando de ser un tema periférico para ser muy indispensable para toda organización.

Moreno (2020) desarrolló un trabajo con el fin de relacionar el desempeño docente y la cultura organizacional de universidades nacionales de Ecuador. Dicho trabajo de investigación fue mixto, diseño descriptivo de tipo correlacional. Se recoge información aplicados usando métodos como entrevistas y encuestas a participantes para el análisis. Para analizar y medir todos los datos, se definió un método pertinente al interés del estudio basado en modos cualitativas, cuantitativas, grupales e individuales de real dato. En la investigación se laboró con las universidades nacionales de Ecuador, cuyas universidades se conoció como: universidad de los soldados y la Escuela Policial, en base del diseño metodológico adecuado para el estudio formulado a realizar. El autor ha llegado al resultado que la cultura organizacional de las universidades nacionales del Ecuador, tres se encuentra en el nivel A y B, con puntaje mayor. Los resultados demuestran dos de las instituciones tienen una cultura organizacional hay un desarrollo de aspectos de relaciones interpersonales, integración, comunicación y labor en equipo, todavía hay necesidades valiosas, teniendo la visión como profesores.

Garcia et al. (2020) realizó un trabajo con la intención de conocer la influencia de la cultura organizacional y retribución laboral de servidores en una institución de educación de Colombia. El trabajo consta de enfoque cuantitativo, de

tipo correlacional descriptivo y no experimental como diseño. La población estudiada fue de los servidores de la Institución Educativa, estuvo constituida por 4 directores profesores y 46 profesores para un total de 50 personas y la muestra es todos los servidores que trabajan en la Institución Educativa, esta misma figura en una cantidad de dimensiones posibles para el investigador. Los resultados de la cultura organizacional, directores profesores consideran que el indicador "clan" se realiza sobre los directivos, conociendo la respuesta "siempre" con un 83.3 %, coincidentemente hallando la misma cantidad del total, que el 83.3 % de los directores de profesores eligió la respuesta "siempre". Los investigadores llegaron a la conclusión que los directores profesores y los profesores mencionan que el personal siempre se ajusta a reglamentos y normas elaboradas democráticamente y con una comunicación formal.

Linares et al. (2014) hicieron un trabajo con la intención de relacionar la evaluación de desempeño académico de docentes y la cultura organizacional, México. La siguiente investigación es de enfoque cuantitativo, descriptiva, el diseño es un modelo de creación propio. Se elaboraron 2 datos de instrumentos para la adquisición de información: la entrevista personal dirigida en el área de planeación, ejecución y evaluación y una electrónica encuesta de 65 indicadores para los trabajadores. El análisis de cultura organizacional se hizo una participación voluntaria el 50% del personal académico con el encargado de direccionar la planificación y la evaluación, contando con unas 48 personas en total, de estos 20 son docentes nombrados, 27 docentes de condición contratada y un Administrativo. En los resultados cuantitativos se identificaron, que la universidad hay factores culturales facilitadores y limitadores del del desempeño a evaluar. Los autores llegaron a la conclusión de la indagación teórica hecha para el trabajo, se observa el aumento de la importancia y efecto que la cultura organizacional posee en las organizaciones, desde antes hasta la fecha, llegando a la importancia estratégica que predomina.

A nivel nacional, Mamani (2016) realizó una investigación con el propósito de conocer la influencia el desempeño docente y la cultura organizacional en las Instituciones privadas de Ayaviri. El trabajo es de enfoque cuantitativa, tipo no experimental trasversal, el diseño de investigación correlacional descriptivo, para

poder lograr los objetivos trazados y poder identificar las hipótesis formuladas. Su población cuenta por los profesores de las instituciones de educación primaria con un total de 145 profesores, y la muestra de 1 director y 20 profesores de la IEP N°70480, 01 director y 15 docentes de la IEP N°71012, 1 director y 15 docentes de la IEP N° 71011. Será clasificada por el muestreo no probabilístico intencional. Los resultados fueron de un total de 50 profesores, 27 profesores que representan un 54% marcaron neutral en las preguntas formuladas teniendo en cuenta la dimensión y características determinantes, la variable cultura organizacional en los profesores de las IEP, de Ayaviri, mientras tanto que de acuerdo son 17 profesores que representan un 34%, en desacuerdo 5 profesores que llegan a un 10% y totalmente de acuerdo 01 que representa un 2%. El investigador tuvo como resultado que la variable de la cultura organizacional influye en la labor de profesores de las IEP de Ayaviri, con una moderada correlación de $r= 0,532$.

Por su parte Cruz (2018) realizó una investigación con el intención de conocer la cultura organizativa y su influencia con el desempeño docente en institución nacional en Breña. Tal investigación es de enfoque cuantitativa, es descriptivo y explicativo el estudio. En la investigación se utilizó instrumentos como cuestionarios de Marcone y Martincon la finalidad de conocer la cultura organizacional en los profesores con las preguntas de Aliaga, Ponce y Pecho con el objetivo de valorar el desempeño docente. El estudio de la población contaba con 120 profesores y el muestreo tenía 33 profesores. Para demostrar la veracidad se usó el instrumento de validez de Alfa de Cronbach y para validar se aplicó la prueba de Análisis Factorial. Los resultados adquiridos señalan que el nivel de responsabilidad organizacional muestra que los docentes son de 72% se puede afirmar que dichos profesores demuestran un compromiso importante organizacionalmente. El investigador llegó a concluir que no tiene relación la cultura organizacional con el desempeño docente en la institución nacional de Breña.

Romero (2019) investigó con la finalidad de conocer la cultura organizacional y su influencia con el desempeño de docentes en una institución de educación de Ventanilla. El enfoque de su trabajo es cuantitativo, de correlacional descriptivo como nivel, tipo básica, un diseño no experimental. El muestreo del estudio estuvo constituido por 36 profesores de los niveles de la institución. La técnica que utilizó

es la encuesta: aplicando dos formularios, uno para cultura organizacional y también otro sobre desempeño docente. Se utilizaron instrumentos que fueron validados a través de la confiabilidad de expertos y su fiabilidad en base al coeficiente de Cronbach. Los resultados recopilados en la investigación confirmaron que posee una positiva correlación moderada. Como conclusión el investigador obtuvo de que tiene una relación moderada positiva con la cultura organizacional y desempeño de los profesores en una institución de educación de Ventanilla, es decir, cuanto, a mayor cultura organizacional, es mayor que los profesores cumplan un desempeño eficiente.

Alvarez (2019) en el artículo presentó un trabajo de cultura organizacional con la finalidad de relacionar con el desempeño docente de institución privada en Breña. El enfoque de su investigación es cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, tipo básica. El estudio de la población estuvo constituido por 185 personas y el muestreo fue 127 entre maestros y estudiantes. Los cuestionarios usados fueron, uno de cultura organizacional, y también otro de desempeño del profesor. Los resultados adquiridos se conocieron que posee una positiva relación la cultura organizacional con el desempeño docente, consta una cultura organizacional de nivel medio con un 75%, y desempeño docente y 63% en un nivel medio, que señala, si la cultura organizacional es alta, por ende, el desempeño de los profesores también es alto. El investigador ha llegado a la conclusión: que posee relación considerable con la cultura organizacional y desempeño docente de la Institución, que a un 95% de seguridad el coeficiente correlacional Rho de Spearman con variables es de 0.643. Lo que señala que, si la cultura organizacional es elevada, por eso el desempeño de los maestros también es alto.

Sancho (2021) realizó un trabajo con la finalidad de relacionar el clima organizacional con el desempeño docente en la institución de educación. Posee un enfoque cuantitativo, tipo básico, no experimental como diseño, bivariado, correlacional, se utilizó el cuestionario como instrumento. El muestreo fue de 30 docentes que participaron de forma voluntaria. Se usó para contrastación de la hipótesis un coeficiente rho de Spearman. Encontrando como resultado donde existe una relación significativa directa y moderada en las dos variables investigadas por el autor. El investigador demostró que posee una relación

relevante directa con el clima organizacional y desempeño de maestros, teniendo una rho de Spearman=0,485.

Barboza (2018) en su investigación tuvo la determinación de influenciar la cultura organizativa en el desempeño docente de nivel primaria en la institución de educación de Chepén. Dicha investigación cuenta con enfoque cuantitativo, tipo de diseño correlacional descriptivo, se exploró la relación que tiene en las dos variables, en el mismo mecanismo de investigación o partícipes de estudio con una población, conformada por los profesores de la institución de Chepén, y el muestreo estuvo constituida por 24 participantes. Los resultados demuestran que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,841$, con nivel de significativa $p = 0,000$ esto siendo menor al 5% lo que significa que la cultura organizacional se demuestra de manera importante con el desempeño docente en la institución de Chepén. El investigador tuvo como conclusión que la cultura organizativa en la institución de Chepén, se observa el 45,8% en un nivel regular, en cuanto el 45,8% de los trabajadores de la I.E. N° 80392, Chepén, la cultura organizativa es de un nivel regular, tienen el 29,2% en nivel deficiente y tienen nivel bueno el 25,0%.

Según los antecedentes y problemas planteados en la presente investigación, se analizaron las variables, cultura organizacional y desempeño docente que se detalla a continuación:

La teoría organizacional, según Schein (1988) destacó a las organizaciones como cultura, se concentra en el nivel profundo de creencias y vanidades o presunciones básicas, que reconoce a las personas experimentar y expresar cada vez más sus sucesos, contestar a sus dificultades de permanencia dentro y fuera. las presunciones básicas, son la naturaleza, lo que verdaderamente es la cultura como organización, un ejemplo cambio por un conjunto para ir conociendo a enfrentarse con sus dificultades de adaptación. Las conductas y valores desde sus inicios, son en efecto expresiones salidos del espíritu cultural. En el años1988, Schein los define como cultura de niveles, estos niveles de cultura no son independientes ni estáticos, se vinculan y disponen las presunciones básicas y las creencias. (Pedraza et al., 2015).

Según la teoría de Cameron y Quinn (1999) lo dividen en cuatro tipos la cultura organizacional, la cultura clan o grupal, el ambiente puede gestionarse mediante el equipo en el trabajo y el desarrollo de los clientes como socios. La cultura adhocrática o de desarrollo son temporales, como los equipos de trabajo especiales o comités que se disuelven tan pronto como finaliza la tarea o bien pueden reconfigurarse rápidamente cuando surgen nuevas circunstancias. La cultura jerárquica o burocrática, en casi todos los países, actuaron como agentes de crecimiento para el desarrollo; la cultura burocrática weberiana se ha infiltrado con éxito en todos los aspectos de la administración, no obstante, a lo largo de los años, la burocracia se ha ganado más críticas que aplausos, tales críticas no abrieron ninguna ventana para una sociedad completamente desprovista de burocracia; básicamente, la burocracia fue criticada por sus prácticas culturales típicas, orientadas al mercado, no obstante uno de los objetivos principales conducir transacciones con otros grupos para crear ventaja competitiva, esta teoría respalda la investigación, debido a que cuenta con dimensiones adecuadas para el desarrollo del trabajo.(Toca y Carrillo, 2014)

Denison (1990) en su teoría, considerado como el padre de la cultura organizacional define, como las normas y reglas cooperadas que proponen soluciones protegidas para dificultades comunes y situaciones encontradas por los integrantes de una institución. Señala también, que la cultura organizacional puede ser estudiada como parte de la vinculación adoptada para la organización y reflexionar sobre la importancia de desarrollar algún rasgo de cultura para que todos podamos desempeñar eficientemente en nuestras labores. (Cantillo, 2013). Según los conceptos y teorías de la cultura organizacional son muchísimas, realizando una indagación encontraron diferentes teorías registrando en ocho modelos: ecológica, funcionalista, histórica, estructuralista, mutual, estructural funcionalista, cognitiva y simbólica. A pesar de contar con bastantes teorías, entre las ediciones con base empírica actual pueden señalarse dos modelos de estudios importantes: (1) algunos que pretenden identificar las variables que conceptualizan la influencia de estas en el ámbito organizacional y (2) estudios de las culturas que pueden asociar las características culturales de los países o regiones. (Martinez, 2015)

Chiavenato (2016) define que la organización como cultura está comprendida en hábitos, valores compartidos, costumbres y usos, políticas de trabajo, códigos de conducta, metas y tradiciones que se traslada de una época a otra. En las épocas pasadas, buscaban las nuevas formas de cultura organizacional, sin embargo, éstas se resistían y no reaccionaban de manera oportuna, lo que ocasiona cambios graduales o demasiadas lentas. Sin embargo, para Pedraja et al., (2019, p. 28) mencionan que la cultura organizacional se señala como un concepto complejo, multidimensional y abstracto que repercute principalmente a los resultados de las organizaciones, la cultura organizacional es un conjunto de supuestos básicos compartidos que han sido adquiridos por un grupo al resolver sus dificultades de habituación externa y habituación interna. Por consiguiente, se comprende que cultura organizacional es una modalidad que permite entender aquellos valores organizacionales, tales como eficiencia y calidad en valores individuales del trabajador y que contiene elementos como rituales, el lenguaje, filosofía, tradiciones, estándares, medios de comunicación, reglas de juego, símbolos, rutinas, entre otros.

Por su parte la cultura organizacional para Abad y López, (2015) es entendida como normas, valores, mecanismos que se tiene que cumplir dentro de la institución, la cultura organizacional de una institución la compone las condiciones la tradición y las actitudes que proporcionan alineación para un modelo de actividades, acciones y opiniones, afirma que la organización poseería unas modelos culturales muy concreta: amistad, confianza, administración por participación directa y trabajo en equipo. Sin embargo, Barnard et al., (2016) define la cultura organizativa como un conjunto presunciones y valores que podemos considerar de origen implícita o explícita. Tal conjunto, por ende, vincula la relación con los valores y supuestos de una serie de personas interesadas quienes con sus conocimientos y experiencias traen propia iniciativa. La cultura organizacional relaciona e influye a las personas de cómo se comportan y actúan frente a una determinada situación. También es reflejada en el logro de los objetivos planificadas en un estilo de líder, modalidad de incentivos y castigos, fases laborales y de tecnología que la institución adopta y utiliza.

Una cultura organizacional compacta se transforma en un estándar de comportamientos basados en valores éticos que permiten la generación de un sentido de identidad y una actitud positiva entre los miembros. Las direcciones se enfrentan a las necesidades de gestionar personal y a la diversidad de seres humanos, con la finalidad de brindar buena atención al cliente. Una cultura organizacional como identidad entre los integrantes de una organización de manera participativa tiene el objetivo de mitigar diferentes actitudes, valores, conductas que provienen de diferentes antecedentes culturales, al respecto el modelo de Denison es un instrumento acerca de cómo la cultura influye en la efectividad organizacional Denison (2003) quien sostuvo que la cultura es un fenómeno complejo desde un punto de vista de gestión, cuyos esfuerzos producen valiosos conocimientos vinculados a los roles culturales como predictores de calidad impulsando el cambio organizacional, en comparación a empresas altamente competitivas y de acuerdo al contexto, cuyo aspectos conforman una estructura externa y prácticas comerciales visibles (Balcazar, 2018).

La cultura organizacional, es un concepto que combina todas las diversas actividades que desarrolla una organización, es como el subconsciente, influye en las aspiraciones, actitudes, comportamientos y demás acciones o del desarrollo de competencias del personal de los empleados. Enfoca sus acciones a lo largo de rutinas de una manera no verbal, ofrece un contrato psicológico integral para abordar diferentes situaciones influyendo y consolidando el desarrollo de competencias del personal, pudiendo no conducir a acciones efectivas, también puede apoyar el funcionamiento de una organización. facilitando las interacciones humanas (Piwowar, 2021)

La cultura organizacional es una combinación de normas, paradigmas, reglas que estructura parte del ciclo de la institución como respuesta de las relaciones con sus integrantes y estas con las estrategias, procesos, sistemas, estructuras y de la institución con su alrededor, dentro del cual se dispone una suma de referencias, que son importantes en la medida que aseguren la eficacia, la eficiencia y la efectividad de la institución (García, 2017). En las últimas décadas, sobre la cultura organizacional se han estudiado bastante, por lo que se ha

convertido en un tema de importante institucional, en el presente trabajo detallaremos las dimensiones de Denison que profundizaremos en la investigación.

La primera dimensión es la misión, Denison (2001) se refiere a uno de los rasgos culturales más importante de las diferentes organizaciones donde se dirigen en un lugar no previsto, es esencial que la institución tome la decisión correcta de lo quiere ser esto conllevara brindar a los colaboradores lo que hacen para contribuir a lograr el propósito de la misión (García, 2017). Pero, según Contreras y Gómez, (2018) simboliza la intención y la dirección sobre objetivos y metas decisivos, suministran una visión ilustrada de cómo estará la institución en el tiempo, el logro de la visión de manera eficaz.

La segunda dimensión según García, (2017) es la adaptabilidad, en las organizaciones o instituciones se adaptan de acuerdo a la demanda de su cliente con algunas dificultades que se presente en el camino eso servirá para tener más experiencia y cambiar en algunos aspectos en las organizaciones, teniendo la capacidad de mejorar y tener un buen servicio al cliente. Además, Martínez, (2015) reconoce a la institución que reconoce a los desafíos del entorno y se prepara a los nuevos retos de los consumidores. Se aprecia que las instituciones bien vinculadas son, siempre, las más complejos de variar y que la adaptación externa e integración interna se pueden reñirse entre sí. Asimismo, el propósito de la cultura organización, cuenta con un recurso crítico para la adaptación a entornos dinámicos cuyo fin es sobrevivencia a largo plazo (Costanza, et al., 2016).

La tercera dimensión es la participación, los individuos forman parte primordial de la sociedad y de las organizaciones pues sin ellas las empresas no tienen sentido por eso que se tiene que dar un trato al personal que se desenvuelvan y cumplan su función con responsabilidad logrando además las metas de cada uno y contribuir favorablemente a la superación y demanda de la organización. Con respecto señala Martínez, (2015) la participación es compromiso de los empleados de contribuir con labor y responsabilidad para el éxito de dicha institución (García, 2017, p. 91). Para Contreras y Gómez, (2018) se identifica por el poder de sus integrantes, los que están siempre estructurado en equipos. Los integrantes están dedicados con su labor, se involucran de manera motivada a la

institución, son partícipes en las disposiciones que están relacionados con las metas trazadas dentro de la empresa.

La cuarta dimensión es la consistencia, una empresa sino no tiene consistencia no podrá cumplir con sus funciones y objetivos trazado por tanto eso perjudicara en los resultados y en su imagen es por eso que las empresas tienen una mala administración porque no están comprometidas en direccionar a su personal, esto conlleva a un conflicto y disputa por un cargo es por eso que tienen ese tipo de problema de empresarial (García, 2017).

Según Contreras y Gómez, (2018) la consistencia se distingue por que las actividades están regularizada perfectamente, son instituciones u organizaciones con consistencia elevada presentan integración y estabilidad como consecuencia de la percepción cooperada y un alto grado de identidad. La identidad del docente incluye diferentes aspectos profesionales, personales y contextuales, asumiendo en cuenta que la labor de los docentes se focaliza en una reforma continua, la identidad profesional y su construcción seguirá estando en la cima de la agenda de investigación (Lenuta, 2013).

En cuanto al desempeño docente como base teórica, en la actualidad, la indagación del tema de desempeño docente se ha estudiado de manera hondada, mostrando en un tema de bastante requerimiento para la misión del directivo. Los trabajos hechos demuestran que los autores definen una forma particular.

La teoría de Bruner (1976) menciona el rol del docente, el salto al constructivismo en la preparación de las ciencias, expresó una transformación en el rol de los educandos y docentes en el campo educativo. Con la finalidad de adquirir su aprendizaje, el educando no solamente tiene que ser un receptor de información, leer su texto y responder preguntas a su profesor. El sentido constructivista se caracteriza para que el estudiante asuma el papel del científico, contraste y observe la realidad, haga interrogantes sobre la misma, perciba y resuelva dificultades. Se espera que esta postura, activa a su propio aprendizaje, mejore las aptitudes creativas e inferenciales, fomenta la autonomía y promueve la importancia por la ciencia y sus procesos. El docente, por su parte, ya no es el exclusivo dueño del conocimiento, al contrario, pasa a ser el facilitador de un

proceso de descubrimiento producido por el educando, bajo su guía. Bruner menciona que el docente debe cumplir la función del tutor de una etapa de edificación de conocimiento lo cual pretende ir más allá de las capacidades ya adquiridas en el alumno. Se conoce principalmente de la utilización del concepto de andamiaje que había sugerido para la etapa de desarrollo del lenguaje. En este sentido, se ubica en un andamiaje general en el que la interacción comunicativa entre el docente y sus alumnos permite el desarrollo cognitivo de los segundos, sin darle jamás la importancia del aprendizaje al primero. En su teoría sobre el papel del acompañamiento en problemas para su resolución, Bruner plantea que el rol del docente o tutor en el etapa de aprendizaje son cinco: 1) La de “reclutador”, por lo tanto, un constante motivador para que logre los aprendizajes necesarios, 2) La de simplificador desarrollando la capacidad de los estudiantes en forma pausada y tranquila, 3) La de focalizador de objetivos, realizando actividades que tengan sentido a donde quieren llegar con el aprendizaje brindado si distraerse en algún obstáculo, 4) La de resaltador de puntos clave, con el objetivo que el estudiante tenga un análisis de la relevancia o irrelevancia en realizar un trabajo o resolver un problema, y 5) La de modelizador, por lo tanto, conocedor de modelos de conceptos, tareas, análisis y razonamiento de conocimientos. (Arias y Oblitas, 2014)

Según la teoría David Ausubel (1983) se refiere al constructivismo para impulsar la teoría del aprendizaje significativo, significa que este aprendizaje es posible cuando la información o conocimientos nuevo se incorpora a la estructura cognitiva del educando, estimulando un procedimiento de asimilación cognoscitiva, en la que el nuevo conocimiento se relaciona con los conocimientos previos que posee el estudiante. Por lo tanto, el docente debe convertirse en un facilitador de los conocimientos entre los educandos a partir de actividades organizadas y planificadas. Lo primordial es de explicar y tener conocimientos y responder a las siguientes preguntas ¿Las personas cómo aprenden? y ¿Lo que aprenden por qué se olvidan? Según el aprendizaje significativo estos conocimientos se desarrollan en un plazo largo, es un contraste de procedimiento, de cambio de los esquemas de conocimiento, de conflicto y equilibrio. Es decir, es un desarrollo del aprendizaje, cuyo propósito es construir un equilibrio entre la estructura cognitiva y el

conocimiento de la persona a partir de la información nueva adquirida, el cual puede ser transformada o modificada.(Garcés et al., 2019)

A pesar del espacio importante que tiene la educación en la discusión pública desde hace décadas en nuestro país, no conocemos exactamente con claridad qué es lo que realizan los educadores en el aula de clase. Cumplir con un perfil del desempeño docente es relevante para la labor de formación de los profesores, principalmente con vocación de servicio y formación, es decir, aquella que reciben durante el ejercicio de la profesión de maestro.(Portocarrero, 2014, p. 14)

El desempeño docente es la habilidad, capacidad y destreza que tiene el maestro para realizar un trabajo adecuado con el objetivo de lograr una meta trazada con sus estudiantes en la enseñanza - aprendizaje, el desempeño es una evaluación constante de cada sujeto en cuanto a un trabajo o cargo que tiene que ejercer y debe desarrollarse en el tiempo adecuado y eficientemente, podemos mencionar que es un canal que admite solucionar dificultades, por lo que se necesita de monitoreo de personal para mejorar, vinculación del trabajador a la institución o a la labor que ocupa en el presente, resolver diferencias, explotar la capacidad para un cargo, la motivación entre otros (Estrada, 2016).

El buen desempeño docente desarrolla la inteligencia emocional, guía al maestro hacia la creación de un excelente ambiente en el salón de clases que se relaciona directamente con el desempeño del maestro y con el aprendizaje de los estudiantes (Imtiaz, 2016). El desempeño docente es la demanda de activar todas sus competencias e inteligencias predominantes, su talento individual y su obligación colectiva para: enlazar significativamente entre los mecanismos que realizan la formación integro de los alumnos; ser partícipe en la administración institucional; brindar una democrática cultura educativa, participar siempre en todo tipo implementación, diseños curriculares y la evaluación de las mismas concerniente en ámbito educativo de la localidad y del país, para desarrollar en los educandos mejores estándares, competencias y habilidades para encaminar integralmente para la vida (Niebles et al., 2019, p. 287).

A continuación, se menciona las cuatro dimensiones pertenecientes al desempeño docente.

El facilitador como primera dimensión, se considera una capacidad para medir el desarrollo de enseñanza con la finalidad de que los estudiantes logren su aprendizaje de acuerdo a su nivel. Por lo tanto, el docente será el que oriente, dirija y motive en su enseñanza a los estudiantes para que obtengan un buen desempeño académico, en otras palabras, el maestro plantea situaciones, instrumentos o herramientas didácticas, para ayudar el mejoramiento personal de las fases de pensamiento, el gusto e interés de cada educando hacia los conceptos y los propósitos del área que enseña (Estrada, 2016). Por lo tanto, Estela et al., (2019) consideran el aprendizaje no es algo estático, al contrario es evolutivo y responde a unas motivaciones extrínsecas que se forjan progresivamente. Del mismo modo, el aprendizaje no sólo es memorístico, ya que el educando se provee de una lista de elementos que le favorecen inferir, comparar y relacionar fenómenos o conceptos con otros, desde su misma construcción cognitiva y en base a los estímulos que recibe en su ambiente o entorno.

El planificador como segunda dimensión, la función del planificador, se conoce como la aptitud o capacidad integrador, que manifiesta el maestro, para proponer, diseñar y aplicar programas o experiencias educativas, con opciones reales y contextualizados y viables a sus educandos, optando en considerando los modelos educacionales, económicos y sociales, es decir, no se deben planificar estrategias didáctica y sesiones que no puedan ser terminadas convenientemente, para evitar frustraciones y sentimientos de incumplimiento de parte de los educandos (Estrada, 2016). Para Martínez et al., (2016) el buen desempeño laboral docente es la realización de una adecuada planificación acorde al programa del Ministerio de Educación, se deben contextualizar de acuerdo a las carencias y realidades de los educandos, con acciones dinámicas motivacionales, donde el aprendiz sea el eje del proceso de aprendizaje, para alcanzar todo lo planteado para su grado, así como el desarrollo de competencias y capacidades.

El investigador es la tercera dimensión, es la fuente que todo docente debe nutrirse. En tal sentido, la indagación o investigación es importante dentro desempeño docente, se conceptualiza como una serie de conocimientos de conductas intelectuales, originales e innovadoras que impulse el hábito primordial e imprescindible de la investigación persistente, como algo habitual que posee del

maestro, de esta forma, el docente que se dedica a investigar o indagar siempre, en cumplimiento de su labor educativa, obtiene el proceso metodológico de reconocer y resolver dificultades reales y concretos, que se muestran mientras el desarrollo de la ejecución educativa, educar, necesita guiar, conducir a la persona desarrollando su autonomía, encaminando a individuos para que se puedan establecer y relacionar de forma adecuada en la sociedad, fomentando los valores para una vida llena de felicidad entre ellos (Estrada, 2016). Para Flores et al., (2020) en el presente, el maestro debe impulsar un conjunto de aptitudes, actitudes, habilidades, destrezas, conocimientos y valores inevitables para llevar a cabo su rol como investigador, asesor o tutor de investigaciones utilizables en contextos socio-educacionales y socio-productivos, que se puedan distinguir esencialmente en dos tipos de competencias que debe poseer el maestro: primero la competencia transversalizada formada por cualidades personales, destrezas, valores y actitudes, que acompañan el trabajo, la segunda competencia concreta concerniente a los roles del docente.

Al respecto, Predrag (2016) sostuvo que el maestro tiende a convertirse en un permanente practicante reflexivo, autodirigiendo su propio desarrollo profesional y una mayor profesionalización, por tanto, se les permite aplicar diferentes habilidades, contenidos y métodos y acceder al proceso de planificación, creatividad. Por ello, el deseo de desarrollo profesional implicará la investigación desde el aula y el uso del conocimiento científico en términos de práctica reflexiva. El profesionalismo se puede definir como un compromiso con un conjunto de valores y estándares que están definidos por los profesionales, lo que significa el desarrollo de las habilidades necesarias para ser independiente en su trabajo y toma de decisiones basada en el conocimiento evaluando su propia actividad.

El orientador es la cuarta dimensión, entendida como algo relevante que necesita el docente ideal como perfil para desempeñarse eficazmente, se considera como esa aptitud vocacional y particular, que en primer momento dirige hacia la capacidad o conocimiento que nace de cada docente; y después, le hace factible instituir relaciones de comunicación efectiva con los integrantes de toda la comunidad de educación, primordialmente con los estudiantes. (Estrada, 2016). El orientador según Gálvez y Milla, (2018) es el seguimiento pedagógico como

proceso de asesor, mediante el cual el docente cumple una función indispensable, de enseñar, guiar y recomendar al estudiante sobre sus fortalezas y debilidades dentro del aprendizaje. Es una descripción homogenizada, usando una sucesión de diferentes procesos y estrategias dirigidos a superar la experiencia académica de los profesores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de tipo aplicada, podemos definir como la investigación que se caracteriza por los objetivos prácticos, generado por la investigación básica, para producir cambios. Ñaupas et al. (2018) afirmó que se conoce como aplicadas porque se fundamenta en los resultados adquiridos de la investigación básica, se plantean problemas e hipótesis para tratar de solucionar los problemas o dificultades de la vida, comunidad, región o país.

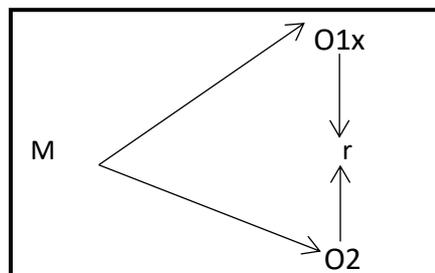
Cuenta con un enfoque cuantitativo, su centro de estudio está en la investigación a las medidas numéricas (Carhuancho et al., 2019) su principal función es utilizar las variables independientes y dependientes de los cuales se desagrega las dimensiones y luego los indicadores, que se formulará como encuestas a través de cuestionarios, para obtener los datos numéricos ordinales para analizarlo y responder a las hipótesis planteadas en la investigación que se está realizando (Cabezas et al., 2018).

De método hipotético-deductivo, Según Reyes y Boente (2019) se da a partir de enunciados generales corroboradas, mediante el uso de métodos estadísticos.

Además, es de nivel explicativo, porque identificará las causalidades cultura organizacional sobre el desempeño docente, al respecto Ramirez et al. (2018) señalaron que el nivel explicativo busca las de razones o causalidades que son ocasionadas por fenómenos y comprobar supuestos de causalidad. Se utiliza para demostrar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente (Ñaupas et al., 2018)

Por último es de diseño no experimental correlacional, porque, no se manipuló la variable (Hernández et al., 2014)

Esquema del estudio:



Dónde:

M = Muestra

O = Observaciones de las variables

X = Cultura Organizacional

Y = Desempeño docente

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Cultura organizacional.

Definición conceptual de la cultura organizacional es una combinación de normas, paradigmas, reglas que estructura parte del ciclo de la institución como respuesta de las relaciones entre sus integrantes, de estas con las, estrategias, procesos, sistemas, estructuras y de la institución con su alrededor, dentro de las cuales se dispone una suma de circunstancias, que serán importantes en la medida que aseguren la eficacia la eficiencia y la efectividad de la institución (García, 2017)

Definición operacional, en la cultura organizacional, se utilizará un cuestionario para ser medido el cual fue adaptado de la propuesta de Denison con 24 ítems y con cinco posibles alternativas de valoración por medio de una escala de Likert, de niveles: básico, moderado y avanzado. (Contreras y Gómez, 2018).

Variable: Desempeño docente.

Definición conceptual, es la habilidad, capacidad y destreza que tiene el maestro para ejercer un trabajo adecuado con el objetivo de lograr una meta trazada con sus estudiantes en la enseñanza - aprendizaje, el desempeño es una evaluación constante de cada sujeto en cuanto a un trabajo o cargo que tiene que ejercer y debe desarrollarse en el tiempo adecuado y eficientemente. podemos mencionar que es un canal que admite solucionar dificultades, por lo que se necesita de monitoreo de personal para mejorar, vinculación del trabajador a la institución o a la labor que ocupa en el presente, resolver diferencias, explotar la capacidad para un cargo, la motivación entre otros.(Estrada, 2016)

Definición operacional, las funciones pedagógicas se realizarán con fines educativos de los profesores serán medidas, por lo tanto, se tomará en cuenta una encuesta que cuenta de 24 de ítems, que será autoevaluado por los 60 profesores de las instituciones de la red, Marañón, Huánuco, para su posterior análisis.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población estuvo establecida por 70 profesores de las instituciones educativas del nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, expresado que la población está conformada por, en este caso, sujeto con características comunes (Sánchez et al., 2018). La muestra quedará conformada por 60 maestros de las instituciones educativas del nivel primaria de la red Marañón, Huánuco.

El estudio se desarrolló con un muestreo probabilístico cuya muestra estuvo conformada 60 docentes, que permitieron recoger la información de cada variable.

Tabla 1

Muestra de estudio

Institución Educativa	Nivel	Docentes
01	Primaria	15
02	Primaria	20
03	Primaria	15
04	Primaria	20
Total		60

Asimismo, Cabezas et al., (2018) definieron que muestra es la selección de una fracción representativa de la población. Para calcular el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = ?; N = Población; Z = % Confianza (95%); E = % Error (5%); p = Ocurrencia (50%); q = No ocurrencia (50%)

Luego de aplicada la formula con una población de 70 docentes, se obtuvo 60 como del tamaño de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, con el intención de que los resultados se relacionan entre las variables, para conocer, con claridad de los datos de la información obtenida sobre el problema de investigación, de tal manera que, podamos conocer la relación existente de los fenómenos que se está investigando (Muñoz, 2018).

Asimismo, el instrumento de recopilación de datos que se empleará es el cuestionario con una serie de indicadores que puedan responder de manera confidencial los encuestados, con la finalidad de obtener un resultado verás (Muñoz, 2018) el cuestionario es el instrumento que se utilizó cuyos reactivos fueron revisados por expertos.

El estudio se determinó por la validez de la técnica del juicio de los expertos, quienes evaluarán y certificaron la pertinencia, relevancia y claridad de los cuestionarios garantizando su aplicabilidad. Además, los cuestionarios se valoraron obteniendo la respectiva fiabilidad a través de la prueba piloto cuyo coeficiente de fiabilidad se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2

Valor del índice de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
cultura organizacional	,968	24
Desempeño docente	,952	24

En la tabla 2 se observa que la aplicabilidad de los instrumentos alcanzó valores cuyo nivel es de excelencia; donde el instrumento de cultura organizacional obtuvo 96,8% de confiabilidad, asimismo para el cuestionario de desempeño docente se encontró un 95,2% de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Luego de realizar una revisión de literatura, se formuló la pregunta de investigación, para desarrollar el análisis respectivo de información teórica y de estudios previos relacionados a las dos variables, se decidió por la investigación cuantitativa por ello

se diseñaron las encuestas cuyo respaldo teórico permitió el proceso de validación y confiabilidad. Los procedimientos a seguir consistieron en tramitar los respectivos permisos a nivel de instituciones para aplicar las encuestas que permitirán el recojo de datos, para ello se comunicó a los docentes de educación primaria de la red Marañón, Huánuco, los objetivos del estudio; solicitando su participación. Los cuestionarios fueron aplicados mediante el formulario de Google, seguidamente se analizaron los datos.

3.6. Método de análisis de datos

Para recoger los datos se aplicaron los instrumentos validados por los expertos, así como el procesamiento de la confiabilidad con coeficiente de Cronbach. Estos resultados se analizaron de forma descriptiva e inferencial, el análisis descriptivo será demostrado en tablas de frecuencias y porcentajes con tablas, gráficos e interpretación correspondiente; en cuanto, el análisis inferencial será procesado con la prueba de regresión logística ordinal usada para rechazar o no la hipótesis de investigación. Para procesar todos los datos se utilizaron los programas Excel y SPSS-26, para el respectivo análisis estadístico.

3.7. Aspectos éticos

Demostraré que el estudio se maneje respetando a las personas participantes sus derechos, abalando la confidencialidad y anonimato de la información alcanzada; los datos serán procesados de manera transparente sin la manipulación intencionada del investigador, la autenticidad y la originalidad de estudio, también respetando los estatutos de la universidad, será garantizada bajo una declaración jurada, también, por ética no se mencionará los nombres de los docentes encuestados, finalmente se aplicó las normas APA en su séptima edición.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

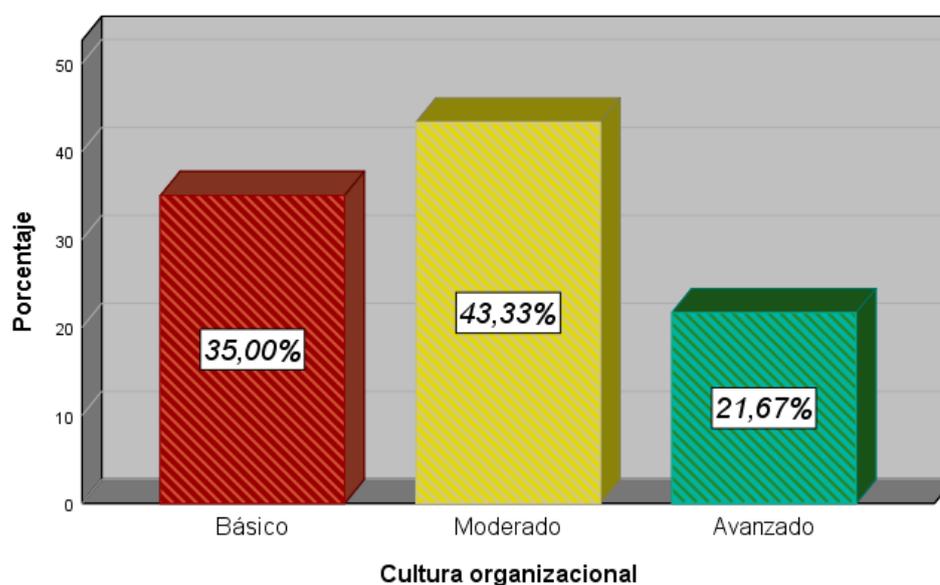
Tabla 3

Nivel de la variable cultura organizacional

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Básico	[66 - 87]	21	35,0
Moderado	[84 -101]	26	43,3
Avanzado	[102-120]	13	21,7
Total		60	100,0

Figura 1

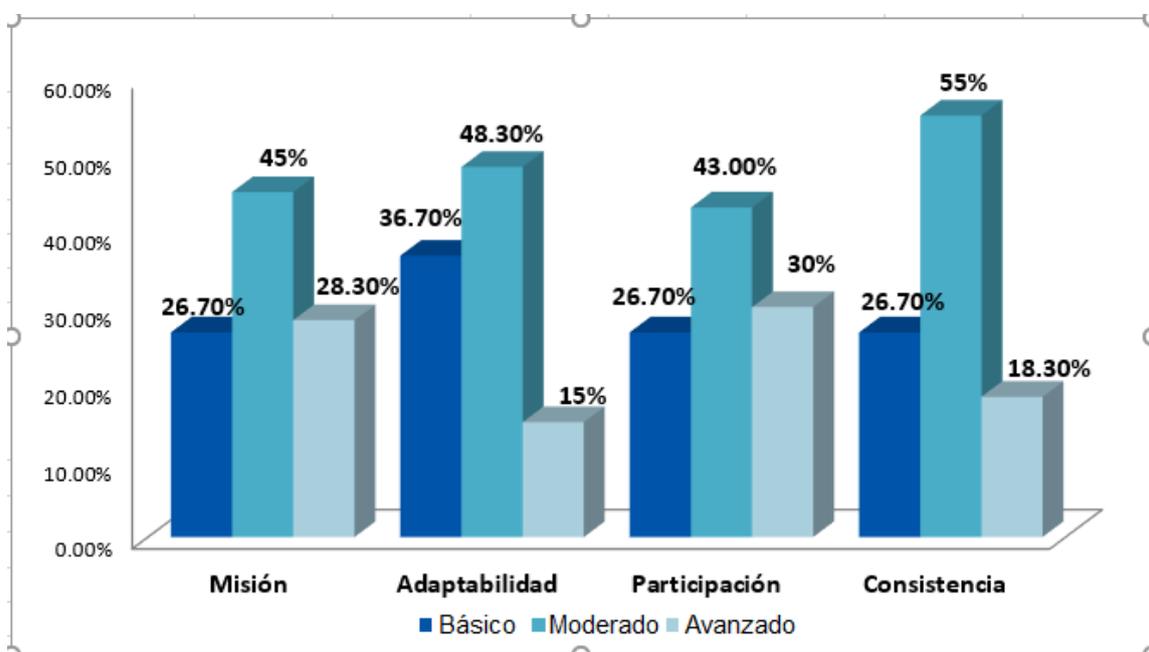
Niveles de la variable cultura organizacional



En la tabla 3 Figura 1, se observa que del 100% de docentes, el 35% opinó que la cultura organizacional se encuentra en un nivel básico, el 43,33% opinó que se encuentran en un nivel moderado y el 21,67% opinó que el nivel es avanzado. Predominando el nivel moderado seguido del nivel básico, lo que significa que el conjunto de prácticas, comportamientos y valores que orientan el rumbo de la institución educativa necesitan ser revisados para el bien del clima laboral agradable y llevadero.

Tabla 4*Frecuencias de las dimensiones de cultura organizacional*

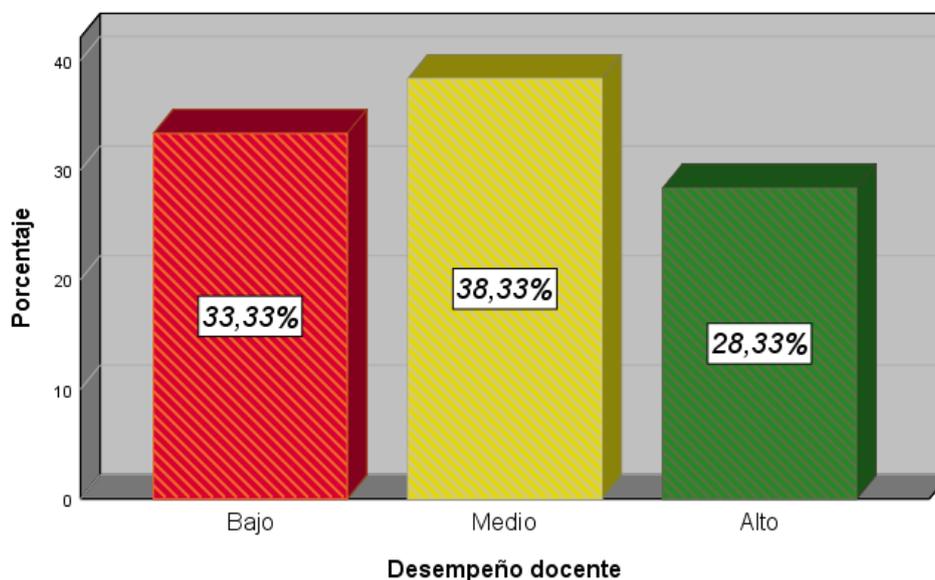
	Misión		Adaptabilidad		Participación		Consistencia	
Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje						
Básico	16	26,7	22	36,7	16	26,7	16	26,7
Moderado	27	45,0	29	48,3	26	43,3	33	55,0
Avanzado	17	28,3	9	15,0	18	30,0	11	18,3
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

Figura 2*Niveles de las dimensiones cultura organizacional*

En la tabla 4 Figura 2, se observa que del 100% de docentes, en cuanto a la cultura organizacional en su dimensión Misión, el 26,7% opinó que es básico, el 45,0% opinó que es moderado y el 28,3% opinó que es avanzado en esta dimensión. En relación la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad, el 36,7% opinó que es básico, el 48,3% opinó que es moderado y el 15,0% opinó que es avanzado. En cuanto la dimensión participación, el 26,7% opinó que es básico, el 43,3% opinó que es moderado y el 30% opinó que es avanzado. Finalmente, en cuanto a la dimensión consistencia, el 26,7% opinó que es malo, el 55,0% opinó que es moderado y el 18,3 % opinó que es avanzado; como se observa en todas las dimensiones predomina el nivel moderado.

Tabla 5*Niveles de la variable desempeño docente*

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[71 - 87]	20	33,3
Medio	[88 - 104]	23	38,3
Alto	[105 -120]	17	28,3
Total		60	100,0

Figura 3*Niveles de la variable desempeño docente*

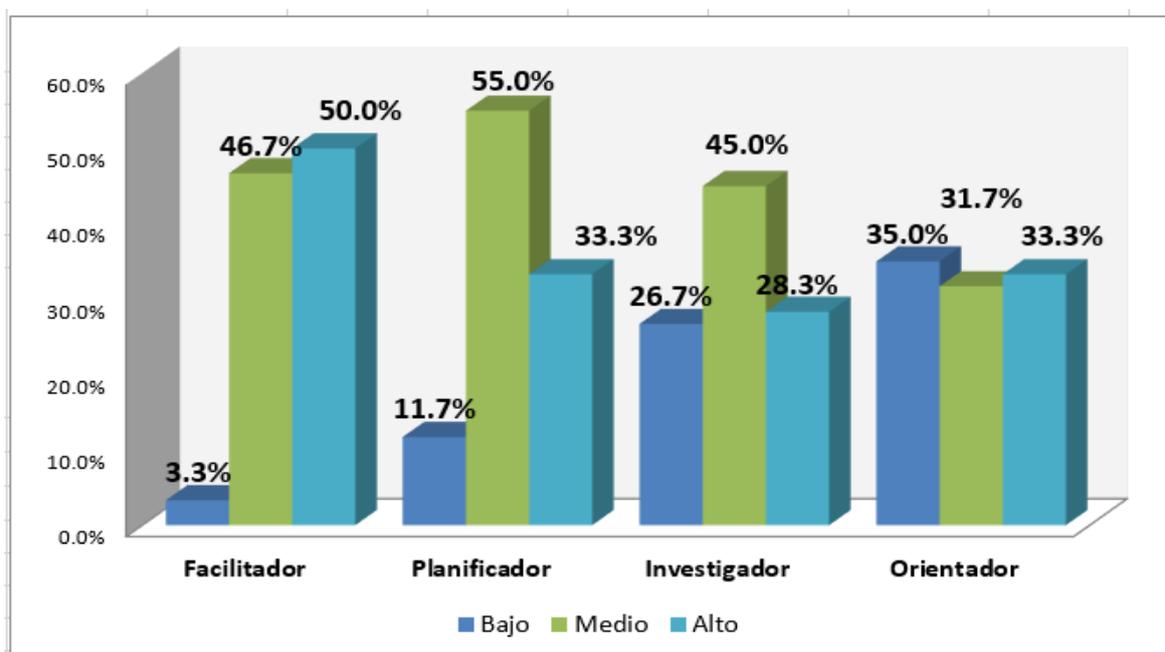
En la tabla 5 Figura 3, se observa que el 33,33% opinó que el nivel del desempeño docente es bajo, el 38,33% opinó que el nivel es medio y el 28,33% opinó que es alto; predominando el nivel medio, asimismo, la tercera parte de los maestros considera estar en nivel bajo, de lo que se deduce que el desempeño docente está siendo afectado, posiblemente por la necesidad de implementar acciones que permitan el uso de herramientas digitales y los niveles de estrés que experimentan los maestros durante la pandemia.

Tabla 6*Frecuencias de las dimensiones del desempeño docente*

	Facilitador		Planificador		Investigador		Orientador	
Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje						
Malo	2	3,3	7	11,7	16	26,7	21	35,0
Regular	28	46,7	33	55,0	27	45,0	19	31,7
Bueno	30	50,0	20	33,3	17	28,3	20	33,3
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

Figura 4

Niveles de las dimensiones del desempeño docente



En la tabla 6 Figura 4, se observa que del 100% de docentes, señalaron que la dimensión facilitador, se logra un 3,3 % en el nivel es bajo, un 46,7% el nivel medio y un 50 % en el nivel es alto. En cuanto a la dimensión planificador los docentes opinaron lograr en un 11,7 % opinó en nivel es bajo, el 55% en nivel medio y el 33,3% en un nivel alto. En relación a la dimensión investigador. el 26,7% opinó que el nivel es bajo, el 45% opinó que es medio y el 28,3% opinó que es alto. Finalmente, en cuanto a la dimensión orientador el 35 % considera estar en un nivel es bajo, el 31,7% en nivel medio y el 33,3 % en un nivel alto, predominando el nivel medio para la dimensión planificador.

Análisis inferencial

Prueba de la hipótesis general

H0: La cultura organizacional no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Ha: La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 7

Información de ajuste de los datos para la cultura organizacional en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	48,853			
Final	16,570	32,283	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 32,283 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, lo que significa que existe dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia directa y significativa de la cultura organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 8

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.
Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,490	2	,288
Desvianza	3,791	2	,150

Función de enlace: Logit.

La tabla 6, muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.150 frente al α

igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 9

Prueba R2 para explicar el modelo de cultura organizacional en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,416
Nagelkerke	,469
McFadden	,247

La tabla 7 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,416 y un Nagelkerke = 0,469; lo que permite afirmar que la cultura organizacional influye en el 46,9 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,247 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

Prueba de la hipótesis específica 1

H0: La cultura organizacional en su dimensión misión no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Ha: La cultura organizacional en su dimensión misión influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 10

Información de ajuste de los datos para la organizacional en su dimensión misión en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	44,940			
Final	17,060	27,881	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 27,881 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, lo que significa que existe dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia directa y significativa de la organizacional en su dimensión misión en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 11

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,478	2	,290
Desviación	3,814	2	,149

Función de enlace: Logit.

La tabla 9, muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.149 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 12

Prueba R2 para explicar el modelo de organizacional en su dimensión misión en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,372
Nagelkerke	,419
McFadden	,213

La tabla 7 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,372 y un Nagelkerke = 0,419; lo que permite afirmar que la organizacional en su dimensión misión influye en el 41,9 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,213 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

Prueba de la hipótesis específica 2

H0: La cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Ha: La cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 13

Información de ajuste de los datos para la organizacional en su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	50,824			
Final	13,632	37,192	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 37,192 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, significa que existe dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia directa y significativa de la organizacional en su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 14

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal. Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,968	2	,374
Desvianza	3,075	2	,215

Función de enlace: Logit.

La tabla 9, muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.215 frente al α

igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 15

Prueba R2 para explicar el modelo de organizacional en su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,416
Nagelkerke	,521
McFadden	,284

La tabla 15 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,416 y un Nagelkerke = 0,521; lo que permite afirmar que la organizacional en su dimensión adaptabilidad influye en el 52,1 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,284 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

Prueba de la hipótesis específica 3

H0: La cultura organizacional en su dimensión participación no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Ha: La cultura organizacional en su dimensión participación influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 16

Información de ajuste de los datos para la organizacional en su dimensión participación en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	38,446			
Final	17,274	21,172	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el 16 de Chi cuadrado es de 21,172 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, significa que existe dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia directa y significativa de la organizacional en su dimensión participación en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 17

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.
Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,386	2	,824
Desviación	,404	2	,817

Función de enlace: Logit.

La tabla 17, muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 0.817 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 18

Prueba R2 para explicar el modelo de organizacional en su dimensión participación en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,297
Nagelkerke	,335
McFadden	,162

La tabla 18 muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,297 y un Nagelkerke = 0,335; lo que permite afirmar que la organizacional en su dimensión participación influye en el 33,5 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,162 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los

datos.

Prueba de la hipótesis específica 4

H0: La cultura organizacional en su dimensión consistencia no influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Ha: La cultura organizacional en su dimensión consistencia influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 19

Información de ajuste de los datos para la organizacional en su dimensión consistencia en el desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	44,507			
Final	16,632	27,876	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19 se observan los datos que explican la dependencia de una variable de la otra; el valor de Chi cuadrado es de 27,876 y el p valor = ,000 < 0,05 indica que los datos de las variables no son independientes, significa que existe dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo la influencia directa y significativa de la organizacional en su dimensión consistencia en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.

Tabla 20

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,821	2	,244
Desviación	4,176	2	,124

Función de enlace: Logit.

La tabla 20, muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable, por lo que es posible mostrar una dependencia regular, dado por el p valor 1.124 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 21

Prueba R2 para explicar el modelo de organizacional en su dimensión consistencia en el desempeño docente

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,372
Nagelkerke	,419
McFadden	,213

La tabla 21 se muestra la prueba del pseudo R cuadrado que presenta la dependencia porcentual, donde el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,372 y un Nagelkerke = 0,419; lo que permite afirmar que la organizacional en su dimensión consistencia influye en el 41,9 % sobre el desempeño docente, por otra parte, los detalles del valor McFadden de 0,213 demuestra que se evidencia un ajuste del nivel de los datos.

V.DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio no solo muestran los niveles o características notables de la cultura organizacional y desempeño docente que debe integrar un perfil directivo y docente en contraste con la revisión de la literatura y la opinión de los participantes, sino además se valoran las características que representan la relevancia tanto de directores como docentes en tiempos de pos pandemia. En este capítulo se presenta la discusión desde el marco teórico y nuestros resultados según las dimensiones establecidas:

Se determinó la Influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente, en el que se encontró un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, el valor de Nagelkerke evidencia la influencia de 46,9 % de la cultura organizacional en el desempeño docente.

Estos resultados encuentran similitud con el estudio de Mamani (2016) cuya investigación realizada en Ayaviri evidenciaron que la cultura organizacional influye en la labor de profesores, con una moderada correlación de $r= 0, 532$. Contrariamente el estudio de Cruz (2018) cuya investigación tuvo el propósito de conocer la cultura organizativa y su influencia con el desempeño docente; no obstante se encontró que no existe relación entre la cultura organizacional con el desempeño docente, por tanto no se pudo demostrar la influencia, asimismo los resultados señalaron que el nivel de responsabilidad organizacional de los docentes alcanza un 72% afirmando que dichos profesores demuestran un compromiso importante organizacionalmente.

Desde la teoría, los resultados son el desarrollo de ideas de Denison (2003) quien sostuvo que la cultura es un fenómeno complejo, sostuvo los cuatro principales rasgos de implicación, coherencia, adaptabilidad y misión destacando las principales contradicciones por las que se enfrentan y comparan las organizaciones modernas para funcionar de manera eficaz, buscando el equilibrio entre estabilidad y flexibilidad y entre enfoque interno y enfoque externo. Una cultura organizacional compacta se transforma en un estándar de comportamientos basados en valores éticos que permiten la generación de un sentido de identidad y una actitud positiva entre los miembros (Balcazar, 2018).

En relación al desempeño docente como lo sugirieron Niebles et al.(2019) planteamos que es necesario activar todas sus competencias e inteligencias predominantes, su talento individual y su obligación colectiva enlazando los mecanismos que realzan la formación integral de los alumnos; dado que sobre el contenido pedagógico se promueve la efectividad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, participando siempre en todo tipo implementación, diseños curriculares y la evaluación de las mismas concerniente en ámbito educativo de la localidad y del país, para desarrollar en los educandos mejores estándares, competencias y habilidades para encaminar integralmente para la vida. Como lo destacó Estrada (2016) el desempeño docente es la habilidad, capacidad y destreza que tiene el maestro para realizar un trabajo adecuado con el objetivo de lograr una meta trazada con sus estudiantes.

Se determinó la Influencia de la cultura organizacional en su dimensión misión en el desempeño docente, en el que se encontró un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que la cultura en su dimensión misión organizacional influye en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 41,9 % de la cultura organizacional en el desempeño docente. Asimismo, se evidencia 45,0% de predominancia en el nivel moderado. Lo que significa que la organización aún está implementando acciones que comprometan a la adaptación y al cambio en respuesta a las necesidades del entorno, considerando una fuerte tendencia a planificara para saber hacia dónde se dirige.

Estos resultados encuentran similitud con el estudio de Barboza (2018) encontró la relación de la dimensión compromiso institucional se relacionan directa (Rho Spearman = 0.564) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente. Por otra parte, los resultados son contrarios al estudio de Cruz (2018) quien encontró que la cultura organizacional educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente lo que quedó demostrado con un coeficiente de correlación es de - 0.13, aún nivel de significancia de 0.05, por consiguiente, no podría encontrarse la influencia de una de las variables.

En los resultados encontramos que, el 26,7% opinó que es básico, el 45,0% opinó que es moderado y el 28,3% opinó que es avanzado; tanto los participantes como la literatura coinciden en que expresar una visión futura, es un componente

de trabajo colaborativo y de identidad en la escuela; la cultura organizacional en su dimensión misión influye en el desempeño docente, puesto que la misión demanda el trabajo en equipo, tener conocimientos relacionados con la gestión, ser parte de la praxis hacia las metas para influenciar sobre el desempeño de los profesionales de la educación; como se explican desde las ideas de Handari, et al. (2019) quienes defienden que la misión describe la capacidad para expresar una visión futura, medida por tres índices: dirección e intención estratégicas, metas y objetivos, y visión de negocios. Desde los hallazgos y la revisión del marco teórico, estamos de acuerdo en que los directores deben influir en el comportamiento de los docentes y en las acciones de la comunidad escolar mejorando la calidad educativa y por consiguiente mejorar los logros de los estudiantes. También la organización para influir sobre el desempeño, como lo indicó Abad y López (2015), debe ser entendida como normas, valores, mecanismos que se tiene que cumplir dentro de la institución, condiciones y las actitudes que proporcionan alineación para un modelo de actividades, acciones y opiniones, modelos culturales que promuevan la amistad, confianza, administración por participación directa en el logro de metas.

Se determinó la Influencia de la cultura organizacional de adaptabilidad en el desempeño docente, en el que se encontró un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que la cultura organizacional influye en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 52,1 % de la cultura organizacional en el desempeño docente. Asimismo, en cuanto al nivel organizacional de adaptabilidad el 36,7% opinó que es básico, el 48,3% opinó que es moderado y el 15,0% opinó que es avanzado, estos resultados significan que se debe implementar la flexibilidad de la organización, lo que permite el desarrollo de la capacidad de cambio atendiendo las necesidades de los clientes. En una organización flexible por lo general se observan mayores niveles de innovación de productos y servicios, mayor creatividad y una inmediata respuesta ante los cambios, necesidades de clientes y empleados.

Además, se encuentra similitud con el estudio de Barboza (2018) quien encontró que la organización se relaciona ($Rho\ Spearman = 0.636$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente. Por otro lado, nuestros

resultados son contrarios al estudio de Cruz (2018) quien en sus hallazgos verificó que la comunicación e integración del personal no se relaciona con el desempeño docente, evidenciando un coeficiente de correlación es de - 0.12.

En los resultados encontramos que, el 36,7% opinó que es básico, el 48,3% opinó que es moderado y el 15,0% opinó que es avanzado tanto los participantes como la literatura coinciden en que la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad, es una característica de la institución educativa que posee una cultura adaptativa, las evidencias pueden servir para evaluar los mecanismos adaptativos con efectos sobre el desempeño docente, puesto que los directivos deben enfocarse en regular normas y valores culturales adaptables con el fin de aumentar el desempeño del personal docente, tal como lo señaló Costanza, et al., (2016), el propósito de la cultura organización, cuenta con un recurso crítico para la adaptación a entornos dinámicos cuyo fin es sobrevivencia a largo plazo

Se determinó la Influencia de la cultura organizacional de participación en el desempeño docente, donde se encontró un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que la cultura organizacional influye en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 33,5 % de la cultura organizacional en el desempeño docente. Además, se encontró que el 43,3% opinó que esta dimensión se encuentra en un nivel moderado, lo que significa que la organización aún debe seguir creando un sentido compartido de participación, compromiso y responsabilidad de sus empleados.

Estos resultados expresan el desarrollo de las ideas de Chiavenato (2016) define que la organización como cultura está comprendida en hábitos, valores compartidos, costumbres y usos, políticas de trabajo, códigos de conducta, metas y tradiciones que se traslada de una época a otra. La participación se mide por: empoderar a las personas, formar equipos y desarrollar la capacidad de los empleados en todos los niveles de una organización; medida por tres índices: empoderamiento, orientación en equipo y desarrollo de capacidades.

Asimismo se encuentra similitud con el estudio de Barboza (2018) encontró que las relaciones humanas se relacionan ($Rho \text{ Spearman} = 0.624$) ($p=0.000$) con el desempeño docente. Por otra parte, nuestros resultados son contrarios al estudio de Cruz (2018) quien evidenció que el ambiente favorable no se relaciona con el

desempeño docente cuyo coeficiente de correlación fue de - 0.20, aún nivel de significancia de 0.05.

Se determinó la Influencia de la cultura organizacional de consistencia en el desempeño docente, donde se encontró un p valor de $0.000 < 0.05$ por lo que se considera que la cultura organizacional influye en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, el valor de Nagelkerke evidencia una influencia de 41,9 % de la cultura organizacional en el desempeño docente. Estos resultados expresan el desarrollo de las ideas de Chiavenato (2016) quien sostuvo que la cultura organizacional es una modalidad que permite entender aquellos valores organizacionales, tales como eficiencia y calidad en valores individuales del trabajador y que contiene elementos como, el lenguaje, filosofía, tradiciones, estándares, símbolos, rutinas, entre otros; considerando que la consistencia se caracteriza por valores fundamentales, de acuerdos, coordinación y la integración.

Asimismo, se encuentran similitud con el estudio de Barboza (2018) Las relaciones humanas se relacionan ($Rho \text{ Spearman} = 0.624$) ($p=0.000$) con el desempeño docente. Por otra parte, nuestros resultados son contrarios al estudio de Cruz (2018) quien encontró que el compromiso y entusiasmo de la cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente, cuyo coeficiente de correlación es de 0.07.

La relevancia del estudio, se basa en el análisis de los resultados dado que sirven de ayuda para los directivos educativos, de tal modo puedan implementar un estilo de cultura organizacional estratégica optimizando en desempeño de los docentes de la institución, apoyando a la gestión para desarrollar los procedimientos para mejorar la cultura organizacional a fomentando el compromiso en el desempeño, puesto que los resultados conforman un diagnostico donde los instrumento servirán de herramienta de evaluación para continuar midiendo los niveles de la cultura organizacional

Asimismo, el presente estudio mostró el desarrollo del modelo de Denison conformada por cuatro subtipos de cultura organizacional los que incluyen la participación, la adaptabilidad, consistencia y misión, mostrando que es posible desarrollar una cultura organizacional en la institución educativa, asimismo, los maestros mostraron el alto compromiso con su profesión. La gestión de una cultura

organizacional a cargo de los directivos también prioriza los aspectos externos, especialmente en su capacidad para construir una visión de futuro, esfuerzos para lograr estrategias y objetivos a largo plazo en especial atención al desempeño de los docentes en bien de los aprendizajes de los estudiantes. Debido a que el enfoque por competencias centra la mirada la estudiante, todo proceso de aprendizaje responde a una planificación en equipo reflejado en la visión organizacional, planificación estratégica a corto, meano y a largo plazo que guía el desempeño docente.

Es importante resaltar que los resultados forman parte de la evidencia estadística que muestran los niveles de cada variable según la precepción docente, encontrando una fuerte relación con el marco teórico desde las teorías administrativas y pedagógicas. Además, muestran la influencia de la cultura organizacional estratégica en desempeño de los docentes,

Un aspecto favorable de la metodología fue haber elegido un estudio cuantitativo, cuyos instrumentos permitieron conocer el nivel o diagnóstico de cómo se encuentra la cultura organizacional y el desempeño docente en un contexto de pandemia. No obstante, una limitación metodológica, encontrada en el trascurso de la investigación fue que nuestros resultados no reflejan información vinculada a la necesidad de las salud física, inteligencia, emocional y competitividad del desempeño docente, aunque son dimensiones implícitas en todas las características tanto del perfil docente como de los directivos; por lo que se recomienda a futuros estudios tomar en cuenta estos aspectos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera Se demostró que la cultura organizacional influye en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, donde la significancia calculada es $0.000 < 0.05$, aceptándose el modelo que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente; con el valor de Cox y Snell = ,416 y un Nagelkerke = ,469; lo que permite determinar que la cultura organizacional influye en un 46,9 % sobre el desempeño docente
- Segunda Se demostró que la cultura organizacional en su dimensión misión influye en el desempeño docente en las I.E de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, donde la significancia calculada es $0.000 < 0.05$ aceptándose el modelo que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,372 y un Nagelkerke = ,419; lo que permite determinar que la cultura organizacional en su dimensión misión influye en un 41,9 % sobre el desempeño docente.
- Tercera Se demostró que la cultura organizacional de adaptabilidad influye en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, donde la significancia calculada es $0.000 < 0.05$ aceptándose el modelo que la cultura organizacional de adaptabilidad influye significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,521 y un Nagelkerke = ,521; lo que permite determinar que la cultura organizacional de adaptabilidad influye en un 52,1 % sobre el desempeño docente
- Cuarta Se demostró que la cultura organizacional de participación influye en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, donde la significancia calculada es $0.000 < 0.05$ aceptándose el modelo que la cultura organizacional de participación influye significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,297 y un Nagelkerke = ,335; lo que permite determinar que la cultura organizacional de participación influye en un 33,5 % sobre el desempeño docente

Quinta Se demostró que la cultura organizacional de consistencia influye en el desempeño docente en las I.E. de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021, donde la significancia calculada es $0.000 < 0.05$ aceptándose el modelo que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente. Asimismo, el valor de Cox y Snell = ,372 y un Nagelkerke = ,419; lo que permite determinar que la cultura organizacional de consistencia influye en un 41,9 % sobre el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Se evidenció la influencia del 46% de la cultura organizacional en el desempeño docente; se recomienda a los docentes investigadores realizar un estudio experimental cuyo taller permita la implementación de una organización capaz de vincular la misión, el propósito y las metas para crear un sentido compartido de compromiso y responsabilidad.

Se evidenció que la cultura organizacional en su dimensión misión influye en un 41,9 % en el desempeño docente, por lo que se recomienda a los directivos de la institución educativa fortalecer los compromisos docentes, mediante la ejecución de proyectos hacia un sentido de misión institucional, atendiendo el contexto.

Se encontró que la cultura organizacional de adaptabilidad influye en un 52,1 % sobre el desempeño docente, por lo que se recomienda a investigadores realizar estudios comparativos en dos escuelas de lugares diferentes con poblaciones mayores de tal modo se pueda observar las diferencias de la adaptación organizacional.

El estudio encontró que cultura organizacional de participación influye en un 33,5 % sobre el desempeño docente, por lo que se recomienda al equipo TOE promover un clima propicio dado que la organización con un fuerte enfoque interno permite la dinámica de los procesos internos de la institución educativa.

Se evidenció que la cultura organizacional de consistencia influye en un 41,9 % sobre el desempeño docente, por lo que se recomienda a la comunidad educativa promover espacios recreativos que permitan practicar los valores fundamentales, acuerdo, coordinación e integración.

REFERENCIAS

- Abad, A., & López, F. (2015). La cultura organizacional versus la organización como cultura. *Universidad Estatal de Milagro*, 8. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663828014%0ACómo>
- Alvarez, S. E. (2019). La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña - Lima, 2018. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 105–114. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17316>
- Arias, W., & Oblitas, A. (2014). Aprendizaje por descubrimiento vs. Aprendizaje significativo. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 34(87), 455–471. <https://bit.ly/2YR6SW6>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. In *Grupo Editorial Patria* (3° Edición, Issue 2017). file:///C:/Users/Tony Sanchez/Downloads/metodologia de la investigacion Baena 2017.pdf
- Balcazar, C. (2018). Estrategias para la mejora de la cultura organizacional de Servicios Analíticos Generales S.A.C. aplicando el modelo de Denison. *Industrial Data*, 21,(1) pp. 101-111. Universidad Nacional Mayor de San Marcos <https://www.redalyc.org/journal/816/81658059015/html/>
- Baptista, P., Almazán, A. y Alberto, C. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(ESPECIAL), 41–88. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.96>
- Barboza, W. (2018). Cultura organizacional y desempeño docente en la I.E. Primaria N° 80392 A S D S Chepen. *Universidad César Vallejo*, 1, 1–120.
- Barnard, A., Delgado, A., & Voutssás, J. (2016). Cultura Organizacional y sus efectos en la administración de archivos. *Archivo General de La Nación - México*, 1era. edic. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228989/InterPARES_3_020617.pdf
- Cabezas, E. D., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica* (Vol. 148).
- Calles, M. E., Martínez, J. L., & Ramos, A. (2019). La cultura organizacional y el desempeño de las Instituciones de Educación. *Revista Científico Pedagógica*, 4(June), 62–83.
- Cantillo, J. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. *Revista Económicas Cuc*, 34(1), 131–152.

- Carhuancho, I., Nolazco, F., Monteverde, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Guayaquil Ecuador <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Chiavenato, I. (2016). *Comportamiento organizacional* (Segunda (ed.); Instituto).
- Costanza, D., Blacksmith, N., Coats, M., Severt, J., & DeCostanza, A. (2016). The Effect of Adaptive Organizational Culture on Long-Term Survival. *Journal of Business & Psychology*, 31(3), 361–381. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9420-y>
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=b07a47f9-1107-41b1-aff5-e34f29a20928%40redis>
- Contreras, A. B., & Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista De Investigación Sigma*, 5(01), 59. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Cruz, C. O. (2018). La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el colegio Nacional de Santa María del distrito de Breña. *Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle*. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2203/TM CE-Dg 3777 C1 - Cruz Muñante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, D., & Torres, E. (2014). Caracterización de la Cultura Organizacional en las Empresas Familiares de Servicios de Ciudades Victoria Tamaulipas. *Management Review*, 1(3), 19.
- Cuenca, R. (2020). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. *Fundación Sm & Consejo Nacional de Educación*, 72–105. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/673/384>. Hacia una propuesta de crite.pdf?sequence=3
- Estela, L., Vahos, G., Enid, L., Muñoz, M., & Londoño, D. A. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*, 17(02), 118–131.
- Estrada, L. (2016). El desempeño docente. *Temuco Catholic University, December*.
- Flores, E. M., Loaiza, A. C., & Rojas, G. N. (2020). Rol del docente investigador desde su práctica social. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 1–10.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452.

- Garcés, L. F., Montaluisa, Á., & Salas, E. (2019). El aprendizaje significativo y su relación con los estilos de aprendizaje. *Revista Anales*, 1(376), 231–248. <https://doi.org/10.29166/anales.v1i376.1871>
- García, O., Peley, R., Pertuz, S., Perez, K., & Vilorio, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revistas Espacios*, 41(37), 40–51.
- García, V. A. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura organizacional. *Perspectivas*, 39, 75–102.
- Gonzalez, J. A. (2016). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira. *Universidad Nacional de Colombia*, 93. <http://www.bdigital.unal.edu.co/54032/>
- Handari, S., Sudiro, A., Afnan, E y Irawanto, D. (2019). Analysis of organizational culture with denison's model approach for international business competitiveness. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 142-151. doi:10.21511/ppm.17(1).2019.13
- Hernández, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6°). www.elosopanda.com %7C jamespoetrodriguez.com
- Imtiaz H., Muhammad I. y Naeem A. (2016). The Relationship between Emotional Intelligence and Performance of Secondary School Teachers. *Bulletin of Education and Research* , 38, (1) 209-224 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1210379.pdf>
- Lenuta, C., Raluca, A., Rebegea, L. y Apostola, L. (2013). Teachers' Professional Identity: A Content Analysis. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 78 (1) 315-319. <https://n9.cl/3poeq>
- Linares, I., Ochoaz, S., & Ochoa, B. (2014). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. *Nova Scientia*, 6(11), 324–345. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052014000100018&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v6n11/v6n11a18.pdf
- Llanos, M. (2016). La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana. In *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.53>
- Mamani, L. (2016). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente de las IEP de la Zona Urbana de la Ciudad de Ayavire- 2014. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 113. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9408/Rosa_Enriquez_Y

uca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Martínez, G. I., Guevara, A., & Valles, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123–134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Martinez, M. (2015). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas Colombianas: *Cuadernos de Administracion*, 23(40), 163–190.
- Moreno, G. R. (2020). la cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador. In *Universidad Nacional de la Plata Doctorado en Ciencias de la Educación* (pp. 1–238).
- Moreno, G. R., & Pineda, R. del C. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Muñoz, C. I. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 148).
- Ñaupas, H., Valdivia, R. M., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (5° Edición, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Niebles, W. A., Hoyos, L. D. C., & De La Ossa, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Pedraja, L., Coluccio, G., Espinoza, C., Bernasconi, A., Marchioni, Í., & Muñoz, C. (2019). Cultura y estilos de liderazgo en unidades académicas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(1), 25–35.
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América Universidad Del Magdalena*, 9(17), 17–25. <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
- Piowar, K. (2021). Organizational culture and project management methodology: research in the financial industry. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14 (6) 1270-1289. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-08-2020-0252> <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJMPB-08-2020-0252/full/html>

- Portocarrero, J. (2014). El Consorcio de investigación económica y social. *Economía & Sociedad*, 148, 148–162.
- Predrag, Z. (2016). Professional development and teachers professional identity: self- assessment in republic of serbia. Organizational silence. https://www.researchgate.net/publication/309922687_PROFESSIONAL_DEV ELOPMENT_AND_TEACHERS_PROFESSIONAL_IDENTITY_SELF- _ASSESSMENT_IN_REPUBLIC_OF_SERBIA
- Ramirez, J., Castillo, B., Benavides, J. C., Peralta, Y. I., Berrios, J. R., Lanuza, F. I., Moncada, H., Navarro, M., Molina, M., Flores, Y., Navarro, S. J., & Alfaro, J. (2018). Metodología de la Investigación e Investigación Aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, FAREM Estelí*, 1–89. <https://jalfaroman.files.wordpress.com/2019/03/dosier-metodologia-e-investigacion-aplicada-2018.pdf>
- Reyes, N., & Boente, A. (2019). Metodología de la Investigación Compilación Total. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Issue Mexico).
- Rivas, L. A. (2017). *Elaboración de tesis* (Trillas (ed.); Primera).
- Romero, S. E. (2019). Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla – Callao. *Universidad San Ignacio De Loyola*, 120. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8803>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado Universidad Ricardo Palma. Perú: BussinesSupport Aneth S.R.L <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Sancho, M. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa, N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazi”, Villa María Del Triunfo, Lima 2020. *REvista Igobernanza*, 4, 78–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116> CLIMA
- Toca, C. E., & Carrillo, J. (2014). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humana*, 9(17), 117–135.

ANEXOS

Anexo. Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021							
AUTOR: Livio Kelven Chávez Gregorio.							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
			Variable 1: Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>¿De qué manera influye la cultura organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué manera influye la cultura organizacional de su dimensión misión en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021?</p> <p>¿De qué manera influye la cultura organizacional de su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021?</p> <p>¿De qué manera influye la cultura organizacional de su dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021?</p>	<p>Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la influencia de la cultura organizacional de su dimensión misión en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la cultura organizacional su dimensión adaptabilidad en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la cultura organizacional su dimensión participación en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.</p>	<p>La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: La cultura organizacional de su dimensión misión influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.</p> <p>La cultura organizacional de su dimensión adaptabilidad influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.</p> <p>La cultura organizacional de su dimensión participación influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.</p>	Variable 1: Cultura Organizacional				
			Misión	Dirección estratégica. Metas y Objetivos. Visión.	1,2, 3,4 5,6,	Escala ordinal tipo Liker. 1-5 1= nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Básico 30-69 Moderado 70-109 Avanzado 110-150
			Adaptabilidad	Aprendizaje Organizacional.	7,8, 9,10, 11,12		
				Orientación al Cliente.			
				Orientación al Cambio.			
			Participación	Orientación al equipo	13,14, 15,16		
				Capacidad de desarrollo	17,18		
				Liderazgo directivo			
			Consistencia	Valores centrales	19,20, 21,22, 23,24		
				Acuerdos			
				Coordinación e integración			
			Variable 2: Desempeño Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
Facilitador	Mediador	1,2, 3,4, 5,6	Escala ordinal tipo Liker. 1-5 1= nunca	Básico 30-69 Moderado			
	Estrategias						
	Integrador						
Planificador	Capacidad integrativa	7,8					
	Diseñador	9,10,					

educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021? ¿De qué manera influye la cultura organizacional su dimensión consistencia en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021?	de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021 Determinar la influencia de la cultura organizacional su dimensión consistencia en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021	instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021. La cultura organizacional de su dimensión consistencia influye significativamente en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red, Marañón, Huánuco, 2021.	Investigador	Logro de objetivos	11,12	2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	70-109 Avanzado 110-150	
				Actitudes intelectuales	13,14,			
				Creativo	15,16			
				Innovador	17,18			
				Orientador	Capacidad vocacional			19,20
					Comunicación eficaz			21,22
Crecimiento académico	23,24							

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Método: Estadístico Diseño: No experimental	Población: Docentes de la red Marañón, Huánuco. “Es el conjunto de individuos o unidades de análisis que concuerdan con determinadas propiedades y situaciones a investigar, en lo cual se conoce un problema” (Rivas, 2017, p.182) Muestra: Está conformado por 60 docentes de la red Marañón, Huánuco. La muestra es un subconjunto de la población a investigar y que tiene que definirse al entorno de la población del cual se recolectan un porcentaje de la población. (Hernandez, 2014, p. 173) Muestreo: Se aplicará el cuestionario a 60 docentes. El muestreo es extraer una cantidad determinada de la muestra a partir de la población para estudiar el problema de investigación(Baena, 2017, p. 84)	Variable 1: Cultura organizacional. Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario Variable 2: Desempeño docente. Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario	Descriptiva: En el análisis que se va describir se elaborara la información en tablas de frecuencias y porcentajes, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables Inferencial: Mediante los datos de las variables, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente

Anexo. Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Cultura organizacional	La cultura organizacional es un conjunto de normas, paradigmas, reglas que forman parte de la vida de la institución como respuesta de las relaciones entre sus integrantes, de estas con las, estrategias, procesos, sistemas, estructuras y de la organización con su alrededor, dentro de las cuales se dispone una suma de referencias, que serán importantes en la medida que garanticen la eficacia la eficiencia y la efectividad de la institución (García, 2017).	La cultura organizacional, se utilizará un cuestionario para ser medido el cual fue adaptado de la propuesta de Denison (Contreras & Gómez, 2018) con 24 ítems y con cinco posibles alternativas de valoración por medio de una escala de Likert, de niveles: básico, moderado y avanzado.	Misión	Dirección estratégica.	1, 2	Escala ordinal de Liker. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Básico 30-69 Moderado 70-109 Avanzado 110-150
				Metas y Objetivos.	3, 4		
				Visión.	5, 6		
			Adaptabilidad	Aprendizaje organizacional.	7, 8		
				Orientación al Cliente.	9, 10		
				Orientación al Cambio.	11, 12		
			Participación	Orientación al equipo	13, 14		
				Capacidad de desarrollo	15, 16		
				Liderazgo directivo	17, 18		
			Consistencia	Valores centrales	19, 20		
				Acuerdos	21, 22		
				Coordinación e integración	23, 24		
Desempeño docente	Desempeño docente es la habilidad, capacidad y destreza que posee el maestro para desempeñar un trabajo adecuado con el objetivo de lograr una meta trazada con sus estudiantes en la enseñanza-aprendizaje, el desempeño es una evaluación constante de cada sujeto en cuanto a un trabajo o cargo que tiene que ejercer y debe desarrollarse en el tiempo adecuado y eficientemente (Estrada, 2016)	Para cuantificar el desempeño docente se hizo uso de un cuestionario con 24 ítems y con cinco posibles alternativas de valoración por medio de una escala de Likert, cuyos niveles son: Bajo, medio y alto.	Facilitador	Mediador	1, 2	Escala ordinal de Liker. 1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 30-69 Medio: 70-109 Alto: 110-150
				Estrategias	3, 4		
				Integrador	5, 6		
			Planificador	Capacidad integrativa	7, 8		
				Diseñador	9, 10		
				Logro de objetivos	11, 12		
			Investigador	Actitudes intelectuales	13, 14		
				Creativo	15, 16		
				Innovador	17, 18		
			Orientador	Capacidad vocacional	19, 20		
				Comunicación eficaz	21, 22		
				Crecimiento académico	23, 24		

Anexo. Instrumentos de recolección datos

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

Por favor, marque con una X la respuesta que expresa mejor su opinión sobre la cultura organizacional desarrollada en la institución educativa.

Muchas gracias por su colaboración

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

ESCALA VALORATIVA							
Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5			
ÍTEMS			VALORACIÓN				
Dimensión 1: Misión			1	2	3	4	5
1. La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.							
2. La institución educativa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.							
3. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.							
4. La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.							
5. El cumplimiento de metas a corto plazo compromete nuestra visión a largo plazo.							
6. Satisfacemos las demandas a corto plazo comprometidos en nuestra visión a largo plazo.							
Dimensión 2: Adaptabilidad			1	2	3	4	5
7. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.							
8. La institución educativa promueve la innovación.							
9. Las recomendaciones de nuestros estudiantes y padres de familia conducen a introducir cambios.							
10. La información sobre nuestros estudiantes influye en nuestras decisiones.							
11. Desarrollamos la flexibilidad en las diferentes actividades Institucionales.							
12. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.							
Dimensión 3: Participación			1	2	3	4	5
13. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, compartiendo el trabajo.							
14. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución educativa.							
15. Existe delegación de funciones de modo que las personas puedan desarrollar la autonomía.							
16. Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo.							
17. La dirección fija metas ambiciosas pero contextualizadas.							
18. La dirección tiene una perspectiva a largo plazo.							
Dimensión 4: Consistencia			1	2	3	4	5
19. Los líderes y directores practican lo que pregonan.							
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.							
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.							
22. Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.							
23. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.							
24. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.							

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente:

Por favor, marque con una X la respuesta que expresa mejor su opinión sobre el desempeño docente desarrollado en la institución educativa.

Muchas gracias por su colaboración

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente

ESCALA VALORATIVA				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Facilitador	1	2	3	4	5
1. Identifico las características individuales de los estudiantes.					
2. Brindo apoyo dependiendo de las características socioculturales de los estudiantes.					
3. Selecciono estrategias pertinentes para el cumplimiento de los objetivos.					
4. Logro cumplir con los objetivos establecidos en la sesión (experiencia de aprendizaje).					
5. Brindo orientación positiva, para que los estudiantes pueden cultivar valores positivos en su vida.					
6. Facilito herramientas pertinentes según los diferentes niveles de aprendizaje (niveles alto o bajo académicamente).					
Dimensión 2: Planificador	1	2	3	4	5
7. Planifico estrategias de integración grupal.					
8. Planifico estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente.					
9. Elaboro la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.					
10. Elaboro las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.					
11. Formulo preguntas a mis estudiantes, según los criterios de evaluación de la experiencia de aprendizaje.					
12. Tengo claro los objetivos que persigo al enseñar un tema específico.					
Dimensión 3: Investigador	1	2	3	4	5
13. Comunico a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.					
14. Reflexiono con los estudiantes sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.					
15. Creo proyectos educativos que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes.					
16. Incorporo estrategias que promuevan la creatividad en sus estudiantes.					
17. Utilizo materiales educativos innovadores de manera oportuna y pertinente en la sesión de aprendizaje					
18. Doy trato igualitario a todos mis estudiantes sin importar el sexo, etnia o condición social.					
Dimensión 4: Orientador	1	2	3	4	5
19. Doy trato igualitario a todos mis estudiantes sin importar el sexo, etnia o condición social.					
20. Los acuerdos de convivencia establecidos previenen las faltas de respeto de los estudiantes.					
21. Modulo la voz, para que todos puedan escucharme.					
22. Me apoyo de expresiones faciales y gestos para lograr mis objetivos de la sesión.					
23. Me capacito en diferentes temas en beneficio de mis estudiantes.					
24. He realizado al menos un estudio de post grado para mejorar mi nivel académico.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA RED MARAÑÓN, HUÁNUCO, 2021", cuyo autor es CHAVEZ GREGORIO LIVIO KELVEN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 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.

LIMA, 11 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID 0000-0002-8244-5390	Firmado digitalmente por: MORAMOSL el 12-01- 2022 10:29:05

Código documento Trilce: TRI - 0265237