



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La cultura organizacional en la autopercepción del
desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar”
Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Caller Luna, Patricia María

ASESORA:

Dra. Yolanda Soria Pérez

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2017

Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

Presidente

Dr. Cesar Humberto Del Castillo Talledo

Secretario

Dra. Yolanda Soria Pérez

Vocal

Dedicatoria

Nuestro señor por brindarme
la oportunidad de ser mejor
cada día

A mis hijos; por ser las
personas que me han
brindado todo lo necesario
para desarrollarme personal y
profesionalmente.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Maestría de la mención Docencia y Gestión Educativa de la UCV.

A la Dra. Yolanda Soria Pérez, por brindarme su experiencia y conocimiento durante todo el desarrollo de la investigación.

A los directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 2029 “Simón Bolívar” por brindarme su apoyo durante la ejecución de la investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Patricia María Caller Luna, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en docencia y gestión educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar”, Lima 2017”, presentada, en 142 folios para la obtención del grado académico de Maestra en docencia y gestión educativa, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 06011-2016-UCV. Lima, 31 de Marzo de 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de setiembre del 2017

Patricia María Caller Luna

DNI: 10164551

Presentación

Respetables y honorables señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la facultad de educación, sección de posgrado de la universidad “César Vallejo”, presento el trabajo de investigación: “La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017 que se desarrolló con el objetivo de obtener el grado académico de maestra en Docencia y gestión educativa

La estructura del trabajo de investigación realizada en la presente tesis consta de siete capítulos, en el primer capítulo se detallan los antecedentes, la fundamentación, justificación, el problema de investigación, hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo se desarrolla el Marco metodológico, en donde se describen las variables, metodología, tipo de investigación, diseño de estudio, muestra y técnicas de recolección de datos. En el tercero se describen los resultados obtenidos, y finalmente se consideran la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

Luego del análisis, interpretación de los resultados y contrastación de la hipótesis, se concluyó que el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, la comunicación y equidad organizacional, la Credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el Liderazgo en la gestión directiva si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, Por todo lo descrito, es evidente que la cultura organizacional influye en la autopercepción de los docentes, ya que existe una influencia positiva

Señores, miembros del jurado espero que ésta investigación sea evaluada y merezca su aprobación

La autora

Lista de Contenido

	Pag.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Lista de Contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	16
1.1. Antecedentes	17
1.1.1. Internacionales	17
1.1.2. Nacionales	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1. Cultura organizacional	20
1.2.2. Autopercepción del desempeño docente	51
1.3. Justificación	59
1.4. Problema	64

1.4.1. Problema general	64
1.4.2. Problemas específicos	64
1.5. Hipótesis	64
1.5.1 Hipótesis general	64
1.5.2. Hipótesis específicas	65
1.6. Objetivos	65
1.6.1 Objetivo general	65
1.6.2 Objetivos específicos	65
II. Marco Metodológico	67
2.1. Variables	68
2.1.1. Definición conceptual de las variables	68
2.2. Operacionalización de las variables	69
2.3. Metodología	71
2.4. Tipo de estudio	71
2.5. Diseño	71
2.6. Población, muestra y muestreo	72
2.6.1. Población	72
2.6.2. Muestra	72
2.6.3. Muestreo	73
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
2.7.1. Técnicas	73

2.7.2. Instrumentos	73
2.8. Métodos de análisis de datos	75
2.9. Aspectos éticos	75
III. Resultados	76
3.1. Resultados descriptivo Cultura organizacional	77
3.2. Resultados descriptivo desempeño docente	82
3.3. Prueba de hipótesis	83
IV. Discusión	103
V. Conclusiones	106
VI. Recomendaciones	109
VII. Referencias Bibliográficas	111
VIII. Anexos	116
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Matriz de operacionalización	
Anexo 4. Instrumentos	
Anexo 5. Base de datos	
Anexo 6. Pantallazo del turnitin	

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1. Cultura organizacional.	69
Tabla 2. Autopercepción del desempeño docente.	70
Tabla 3. Distribución reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	77
Tabla 4. Distribución comunicación y equidad organizacional, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	78
Tabla 5. Distribución credibilidad de los directivos y relaciones humanas, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	79
Tabla 6. Distribución liderazgo en la gestión directiva, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	80
Tabla 7. Distribución cultura organizacional, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	81
Tabla 8. Distribución capacidades pedagógicas, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	82
Tabla 9. Distribución emocionalidad, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	83
Tabla 10. Distribución responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	84
Tabla 11. Distribución relaciones interpersonales con la comunidad educativa, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	85
Tabla 12. Distribución autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	86

Tabla 13. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba hipótesis general.	87
Tabla 14. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.	88
Tabla 15. Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis general.	88
Tabla 16. Prueba de Wald la cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.	89
Tabla 17. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba de hipótesis específica 1.	91
Tabla 18. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.	91
Tabla 19. Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 1.	92
Tabla 20. Prueba de Wald reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.	92
Tabla 21. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba de hipótesis específica 2.	94
Tabla 22. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.	95
Tabla 23. Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 2.	95
Tabla 24. Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la hipótesis específica 2.	96

Tabla 25. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba de hipótesis específica 3.	97
Tabla 26. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.	98
Tabla 27. Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 3.	98
Tabla 28. Prueba de Wald credibilidad de los directivos, relaciones humanas y autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.	99
Tabla 29. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba de hipótesis específica 4.	100
Tabla 30. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.	101
Tabla 31. Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 3.	101
Tabla 32. Prueba de Wald liderazgo en la gestión directiva y autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.	102

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1. Frecuencia reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	77
Figura 2. Frecuencia comunicación y equidad organizacional, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	78
Figura 3. Frecuencia credibilidad de los directivos y relaciones humanas, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	79
Figura 4. Frecuencia liderazgo en la gestión directiva, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	80
Figura 5. Frecuencia cultura organizacional, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	81
Figura 6. Frecuencia capacidades pedagógicas, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	82
Figura 7. Frecuencia emocionalidad, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	83
Figura 8. Frecuencia responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	84
Figura 9. Frecuencia relaciones interpersonales con la comunidad educativa, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	85
Figura 10. Frecuencia autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.	86

Resumen

La presente investigación titulada “La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

La investigación obedece a un tipo básico y el diseño de estudio de la presente investigación fue no experimental, habiéndose utilizado dos cuestionarios como instrumento de recolección de datos el Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE) cuya validez y confiabilidad: presenta validez de construcción, demostrado a través de la matriz de correlación (indicador del grado de intercorrelaciones, siendo este de 2,657 – E15; test de esfericidad de Barlett, que revela un Chi cuadrado aproximado 13877,79, 1891 gl., significativo a .000 y finalmente el índice KMO de Káiser-Mayer-Olkin (excelente) que fue de 0,938, considerándose como muy bueno y el cuestionario de autopercepción docente con una validez de contenido evidenciado por criterio de juicio de expertos, con un resultado de alta validez a .96*, donde cada cuestionario es de escala nominal, teniendo una muestra de 100 docentes de la Institución Educativa N° 2029 “Simón Bolívar”

Se concluyó que: la cultura organizacional si influye de manera positiva en autopercepción, ya que los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, la cultura organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=574,605 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Palabras claves: cultura organizacional, autopercepción del desempeño docente, institución educativa.

Abstract

The present research entitled "The organizational culture in the self-perception of the teaching performance of the I.E. N ° 2029 "Simón Bolívar" Lima, 2017 ", aimed to determine the influence of the organizational culture on the self-perception of the teaching performance of the I.E N ° 2029" Simón Bolívar ", San Martín de Porres, Lima 2017.

The research is based on a basic type and the study design of the present research was non-experimental, with two questionnaires being used as an instrument for data collection, the Organizational Educational Culture Inventory (ICOE) whose validity and reliability: it has validity of construction, demonstrated through the correlation matrix (indicator of the degree of intercorrelations, this being 2,657 - E15; Barlett's sphericity test, which reveals an approximate Chi square 13877.79, 1891 gl., significant at .000 and finally the KMO index of Kaiser-Mayer-Olkin (excellent) which was of 0.938, considered as very good and the teacher self-perception questionnaire with content validity evidenced by expert judgment criteria, with a result of high validity at .96 *, where each questionnaire is of nominal scale, having a sample of 100 teachers of the Educational Institution N ° 2029 "Simón Bolívar"

It was concluded that: the organizational culture does have a positive influence on self-perception, since the results obtained from the comparison of the general hypothesis, there is evidence of a significance index of 0.000 that is lower than the level of 0.05 expected for this analysis, it is determined that the organizational culture positively influences self-perception of teaching performance and is evidenced by the value of Wald = 574,605 in EI. N ° 2029 "Simón Bolívar" San Martín de Porres, Lima 2017.

Keywords: organizational culture, self-perception of teacher performance, educational institution.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

González (2016) en su tesis titulada: *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas Evidencia en el municipio de Pereira*, estableció la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en las instituciones educativas estudiadas en el municipio de Pereira. La muestra fue de 2998 estudiantes de 25 instituciones educativas. Se emplearon el modelo de valores en competencia y el reporte anual. Los resultados obtenidos indicaron que $p < 0,05$ entre las diferentes tipos de cultura organizacional con los desempeños de las instituciones educativas en donde ($r = 0,447$ es el menor grado de relación y $r = 0,654$ es mayor grado de relación). Se concluyó que existe correlación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas (p. 66).

Yusof, Shafini y Ali (2016) en su investigación titulada: *Un estudio sobre la cultura organizacional y la motivación laboral en una compañía del sector privado*, tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral. La muestra fueron 260 trabajadores. Se empleó un cuestionario creado para la investigación dividido en tres secciones. Se encontró como resultados una relación significativa entre la cultura burocrática y la motivación laboral ($p < 0,05$ y $r = 0,546$) y entre la cultura de apoyo con la motivación laboral ($p < 0,05$ y $r = 0,692$). Se concluyó que existe una relación significativa alta entre las dos dimensiones y la motivación laboral (p. 87)

Figuroa (2015) en su tesis titulada: *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*, identificó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. La muestra fueron 47 trabajadores de una dependencia en Guatemala. Se emplearon el cuestionario de cultura organizacional y el método de escalas de observación de comportamiento. Los resultados encontrados fueron $p > 0,05$ entre las dimensiones valores, creencias, clima, normas y símbolos con el desempeño laboral; solamente filosofías presentó $p < 0,05$. Se concluyó que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral (p. 52).

Panagiotis, Alexandros, George (2014) en su investigación titulada : Cultura organizacional y motivación en el sector público. El caso de la ciudad de Zografou” determinó la relación entre la cultura organizacional y la motivación. La muestra fue de 50 oficiales administrativos de la municipalidad de Zografou. Se empleó un cuestionario para medir motivación y cultura organizacional. Los resultados obtenidos fueron una correlación entre motivación y clan $r=,434$; entre cultura adhocracia y motivación $r=,615$; entre cultura jerárquica y motivación $r=-,341$ y cultura de negocio con motivación $r=-,228$. Se concluyó que existe relación entre la cultura clan y jerárquica con la motivación; mientras que con adhocracia y de negocios no existe relación (p. 98)

Gutiérrez (2014) en su tesis titulada: *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*, estableció la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en un área operativa de una empresa de transporte aéreo. La muestra fueron 64 empleados del área operativa. Se emplearon el cuestionario de valores de la cultura organizacional y el cuestionario de motivación en el trabajo. Los resultados fueron un $p>0,05$ entre la cultura organizacional y la motivación. Se concluyó que no existe una correlación entre la cultura organizacional y la motivación en el área de Ventas Bogotá (p. 61)

1.1.2. Nacionales

Morocho (2012) en su tesis titulada: *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao*; planteó como objetivo relacionar las variables de cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas de la red N° 7 del nivel primaria. La muestra fueron 184 docentes de la red N° 7 Región Callao. Se emplearon dos encuestas como instrumento sobre cultura organizacional educativa y otra encuesta docente. Los resultados obtenidos fueron un nivel de significancia $p<0,05$ y una $r=,709$. Se concluyó que existe correlación positiva significativa entre las variables de cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 07 (p. 52)

Quispe (2014) en su tesis titulada “clima Laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado” año 2013” determinó la manera sobre como el clima organizacional impacta en la percepción de la imagen institucional de la institución educativa. La muestra estuvo conformada por 346 estudiantes de las carreras de contabilidad, computación, enfermería, farmacia y mecánica. Los resultados obtenidos fueron 0.809 entre las dos variables. Se concluyó que el clima laboral impacta significativamente en la percepción de la imagen institucional (P. 108)

Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) en su investigación titulada: *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*, tuvieron como objetivo relacionar la cultura organizacional y satisfacción laboral en el estamento docente de la facultad de ingeniería industrial de la UNMSM. La muestra fueron 58 docentes nombrados en la facultad de Ingeniería Industrial. Se emplearon dos encuestas; una para medir satisfacción laboral y una para cultura organizacional. Los resultados obtenidos entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral fueron de 0,545. Se concluyó que sí existe relación entre ambas variables (p.47)

Guzmán (2015) en su investigación titulada: *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*, tuvo como objetivo relacionar el clima organizacional con el desempeño docente en los institutos superiores tecnológicos públicos de Trujillo y Florencia de Mora. La muestra fue 58 docentes a quienes se les emplearon dos cuestionarios para medir estas dos variables. Se encontró como resultado un nivel promedio de clima organizacional que poseen los docentes (30,65) y Florencia Mora (24,26), es bajo. Se concluye que existe una correlación significativa fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente ($p=0,579$ y $p =0,916$) (p.94)

Hernández, (2016) con su tesis titulada: *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo*, determinó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía. La muestra fueron 70 personas. Se empleó una

encuesta creada para la investigación que constó de 22 ítems. Los resultados obtenidos fueron que el 90% está de acuerdo con la cultura organizacional mientras que el 10% no está de acuerdo; asimismo un 96% está de acuerdo con el desempeño laboral mientras que el 4% no está de acuerdo. Se concluyó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral (p. 105)

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Cultura organizacional

Se considera para la siguiente investigación los siguientes aportes teóricos

Se puede entender por cultura al conjunto de personas que pertenecen a una agrupación y poseen algo en común. Además se puede considerar a la cultura organizacional como una organización de valores y creencias que comparten todos los trabajadores de una organización. Asimismo, la conformación organizacional, los procedimientos de toma de decisiones y los procedimientos de control también influyen mutuamente entre sí para generar criterios de normatividad en la conducta de ellos. (Parera, 1999).

De la misma manera,

La cultura organizacional es una noción compleja porque nos ubicamos con dos escuelas del pensamiento cultural que influenciaron en el pensamiento en esta noción: donde una escuela se sustenta en lo observable de forma directa de todos los miembros de la comunidad, es decir sus comportamientos, comunicación y uso de objetos materiales; la segunda escuela se refiere esencialmente a cuáles son los hechos que comparten en la mente de los integrantes de una comunidad, esto se refiere específicamente a sus creencias, valores y otras ideas importantes que tengan en común (Armengol 2001).

De la misma forma,

Marcore y Martín (2002) definieron a la cultura organizacional desde un punto de vista de las percepciones de los maestros como integrantes de la organización educativa, entendiéndose como cultura organizacional educativa al

sistema de creencias y valores importantes, que orientan, dan sentido y cumplen los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para un trabajo grupal para lograr los objetivos educativos al alcance de los estudiantes; asimismo, desarrollar y consolidar a través del tiempo, diferentes tipos de lenguajes, costumbres e historias que van a permanecer en la institución escolar. Desde esta óptica, la cultura contribuye a que los integrantes de la institución se muestren parte de ella al entablar como lo hacen, como se comportan y que es lo que se cuenta de ellos; asimismo, sus perspectivas con respecto al punto de la organización, proyectando la conducta o la relación holística que existe entre el trabajador y la escuela. Recalcar también, que existe una obligación con los integrantes de la institución, produciéndose un procedimiento de identidad institucional, comunicación, participación y cooperación para fortalecer los vínculos y acciones conjuntas que apoyan el desarrollo de objetivos educativos, donde se existe el involucramiento de todos los miembros colaboradores (p. 351)

Calmet (2005) manifestó que el mejoramiento de la cultura organizacional en una institución educativa reacciona a un proceso histórico donde se va reforzando en un contexto social educativo, en los cuales los protagonistas con otros factores influyen para revitalizar a una institución, considerando una misma misión y visión por la cual fue creada; por lo tanto, encontramos elementos básicos que van a mantenerse siempre en la organización. (p. 17).

Ouchi (1982) la tradición de la empresa es la cultura que presenta como una de las condiciones de sus reglamentos y lineamientos de sus valores, las actividades que se realizan, las opiniones que se refieren y las conductas que poseen; asimismo, denominó organización Z a ciertas características que son específicas en la cultura de ella como seguridad, amistad, trabajo grupal y participación directa. (p. 215)

Smircich (1983) planteó la importancia de los sistemas de significados compartidos, al mencionar que el surgimiento de la institución social depende del surgimiento de esquemas compartidos interpretados, en la comunicación y otras explicaciones simbólicas que se desarrollan a través de la influencia recíproca social.

Schein (1988) sostuvo que la cultura es la base de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, los cuales laboran inconscientemente y definen la visión que la empresa manifiesta de sí misma y del propio entorno. Además, la cultura puede intervenir por la dirección de manera que funciona directamente como la acción planeada y consciente de su manera de actuar frente a las crisis, la organización de funciones, las retribuciones, los procedimientos de gestión humana y, en general, por todo aquello que se atienda, se mida y sea controlado por los líderes; y por mecanismos indirectos de tipo referido a la estructura, procedimiento, diseño de lugares, manejo de mitos, leyendas y declaraciones formales de filosofía de toda empresa.(p. 24).

Allaire y Firsirotu (1992) determinaron que la organización se organiza por tres elementos relacionados: el cual es un sistema socio estructural, que mantiene un sistema cultural; dicho sistema cultural, sirve de explicación a lo anterior; y, los trabajadores, que como personas confeccionan activamente una realidad organizativa coherente. En consecuencia la cultura organizacional se considera, a diferencia de valores y principios defendidos por otros autores, como “un proceso particular de símbolos, influenciado por la sociedad circundante, por sus antecedentes de la organización y por sus antiguos líderes, como también puede considerarse otros factores de contingencia.(p. 27).

Hitt, Ireland y Hoskisson (1999) determinaron siete características de la cultura que afianzan la competitividad empresarial: promoción del aprendizaje y del desarrollo humano, disposición de los talentos y aquellos recursos entre las unidades de organización, innovación, visión de largo plazo, categoría de los artículos y servicios, contribución y grupos de trabajo y valores éticos.

La presencia de la cultura organizacional es importante ya que de eso depende todos los resultados óptimos de una organización, donde se ha desarrollado demasiado esfuerzo para desarrollar para tratar de encontrar la manera de convertir los valores propios, adecuando las prácticas diarias e influenciando sobre las percepciones de los empleados, a fin de lograr obtener las condiciones culturales que apoyen el desempeño de los trabajadores o

empleados y, en consecuencia, mejorar los resultados de una organización que en la mayoría de casos ha culminado reduciendo a una ingeniería cultural, donde la dirección tendría el mando absoluto para formar comportamientos (Urrea, Mejía y Arango, 2000).

Urrea y Arango (2000) distinguieron y afirmaron las diferencias existentes en la cultura empresarial y entre la cultura organizacional; refiriendo que en su primer concepto es un conjunto de valores-orientaciones y representaciones que van de la mano con la acción empresarial y se encuentran presentes en las prácticas y los discursos de los gerentes u altos mandos, desde determinados contextos socio históricos donde se desarrollan empresas y empresarios, así como otros actores colectivos.(p. 52).

Hofstede (1999) Explicó la cultura como la programación mental colectiva que diferencia a los integrantes de una empresa con otra. Es por eso que se consideró tres argumentos para seleccionar dicho modelo: porque tiene una estructura teórica consistente y, además, facilita relacionar con el bienestar (su categorización y caracterización por medio de dimensiones excluyentes); es reconocido por varios investigadores y sus instrumentos para caracterizar la cultura han sido procesados y validados, por último, este modelo asume un aspecto sin considerar por los distintos autores clásicos (de especial utilidad en esta investigación que tiene el carácter de aplicada): la cultura organizacional no se refiere específicamente a los valores y principios o a relaciones simbólicas, sino que considera las percepciones que se comparten de las prácticas diarias, y de esta forma se considera una crítica para la intervención de la cultura, puesto que es mucho más sencillo intervenir las prácticas de las personas que modificar los valores ya arraigados.

Robbins (1996) señaló que la “cultura organizacional es un sistema de conductas y significados compartidos entre los trabajadores de una organización y que sin lugar a dudas la distinguen de las demás organizaciones” (p. 21). Se puede apreciar que una cultura se puede observar a simple vista y por ello, es por eso que es importante que todos los miembros de una institución puedan comprender y conocer el entorno laboral al que pertenecen con el propósito de

poder manifestar y poner en práctica la misión, visión, valores, metas y objetivos comunes de la institución

Se denomina cultura organizacional como una construcción social que ofrece a todos sus integrantes un contexto significativo donde interactúan, se identifican, se conocen a sí mismos y por ende enfrentan el mundo exterior rigiéndose por convicciones, normas y valores.

Además la cultura organizacional construye que los miembros integrantes de la institución desarrollen colectivamente utilizando las experiencias compartidas, en base a objetivos comunes, guiado hacia la misión de la organización guiada por su líder.

La cultura organizacional es un tema de interés de la mayoría de instituciones u organizaciones, ya que busca tratar de solucionar diversos problemas que se presentan frecuentemente y que hasta la fecha muchas empresas lo enfrentan. De esta forma la cultura organizacional permite que sus integrantes que pertenecen a dicha empresa entiendan la relación entre la organización o institución donde trabajan y el entorno en el que desarrollan sus labores eficientemente y eficazmente.

La cultura organizacional, es el conjunto de símbolos, creencias y patrones de conducta aprendidos, producidos y creados por los actores que trabajan en una organización. Es la identidad de la organización, compartida por sus miembros y por lo tanto en constante transacción y negociación.

La cultura organizacional de la institución educativa entonces es el conjunto de actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos, creencias, mitos, sentimientos, palabras, comportamientos y acciones. Es el elemento que representa la parte menos visible de la escuela, pero tal vez uno de los más importantes en el que descansan los demás y sobre el que generalmente hay que actuar para provocar cambios significativos en la institución educativa.

Dimensiones y componentes de la cultura organizacional

Marcone y Martín (2003), establecieron un conjunto complejo de dimensiones, componentes, y supuestos, fundamentadas en los aspectos que caracteriza a todas las organizaciones de éxito y prestigio, en sus formas de gestión, y por otra, aquellos componentes de la cultura organizacional educativa que, siendo susceptibles de ser percibidos por los participantes y sean reconocidos, valorando su comunicación, sus lenguajes propios, rituales e historias.

Se presentará las dimensiones que integran una cultura organizacional:

Reconocimiento del esfuerzo considerado como factor de éxito: es la manera como es percibido por los integrantes de una comunidad educativa, el esfuerzo asumido por la institución, desde el punto de vista personal e institucional. Se considera que el esfuerzo se considera en un factor de éxito, a medida que produce satisfacción en el personal docente como en todos los miembros de la comunidad educativa y específicamente en la institución educativa

Comunicación y equidad organizacional: referido a la forma de presentación de la comunicación interna y la comunicación externa que se da a nivel institucional, cuya función es lograr un sistema justo y equitativo que determine la integración de los miembros de la comunidad educativa. Además utilizar la comunicación para generar la evolución histórica de la institución a fin de preservar la sostenibilidad del servicio educativo trascendiendo en el tiempo.

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas: es la manera como se percibe dentro de la cultura la forma de conducir, dirigir, organizar de los distintos directivos la gestión institucional, la forma oportuna de la toma de decisiones, solución de la problemática y como se conllevan las relaciones interpersonales con los diferentes integrantes de la comunidad educativa.

Liderazgo en la gestión directiva: es la forma como los directivos dan cumplimiento con su función de gestión de liderazgo en la institución educativa,

donde implica la toma y ejecución de decisiones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

Toda institución educativa necesita de un liderazgo en la gestión directiva donde asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos institucionales.

Este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico donde debe influir, inspirar y moviliza las acciones de la comunidad educativa. Es una opción necesaria y pertinente a la propuesta de escuela que queremos; que aspira a organizarse y conducirse en función de los aprendizajes y que para ello se debe vincular la labor pedagógica.

Este conjunto de acciones articuladas entre sí que asume el equipo directivo en una institución educativa es para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica relacionada al docente y con la comunidad educativa.

Teorías de la cultura organizacional

El Framework de Ansoff

Ansoff (1968) propuso una herramienta analítico-práctico tanto cuantitativo como cualitativo para enfocarse en la evaluación de la cultura organizacional como parte del proceso de planificación estratégica, sintetizándola y unificándola en un enfoque integrado para resolver el problema estratégico organizacional desde una visión total; es decir, el rol de la cultura lo toma a partir de la idea de que las organizaciones no solo tienen resultados y objetivos que desean lograr, sino que adicionalmente tienen la aspiración de lograrlos a través de ciertos modos de comportamientos, los cuales lo reconoce como clima organizacional, estilo organizacional o cultura organizacional.

Asimismo, propone cuatro niveles representativos de cultura estratégica, los cuales correlaciona con diversos atributos de competencia, culturales, de perfiles empresariales, etc., en el caso de la cultura, propuso siete atributos: valores gerenciales, que se refiere a cómo opera la organización en función de

características internas; el foco de la conducta, que se refiere a lo que se importantiza o a lo que se presta atención, ya sea en el marco de eventos interno o hacia el exterior, hacia lo que ocurre en el ambiente; gatillador de respuesta organizacional al cambio, se refiere a los eventos que generan respuestas organizacionales, que son medidos por la fuerza de las señales necesarias para gatillarlo; reacción al cambio, se refiere a la forma o tipo de reacción organizacional frente al cambio; el dominio de alternativas en las cuales la organización busca posibilidades de acción; la propensión al riesgo en la elección de alternativas, que habla de la aversión o preferencia por el riesgo; y, metas de respuesta, que se refiere a la discontinuidad de la experiencia pasada aceptable en las alternativas de acción.

A partir de esta clasificación de atributos, o en función de ellos, propuso cuatro tipos de cultura organizacional: estable, unidades de producción y unidades de contabilidad; reactiva, unidades de producción o control financiero; anticipadora, unidades de marketing y unidades de producción; e, iniciativa, unidades de investigación de nuevos negocios.

Framework de las 7-S de Anthony Athos y Richard Pacale

Athos y Pascale (1981) basaron su modelo en una mezcla de investigación científica y experiencia práctica. Incluye siete elementos: duros: estrategia, estructura y sistemas; los suaves: staff, estilo, habilidades y metas jerarquizadas. El centro del framework son las metas jerarquizadas, las cuales llevan hacia la fluidez en la distribución interna de poder y a la flexibilidad en su uso. Además sostuvieron que las preferencias inherentes de las organizaciones son la claridad, la certeza y la perfección, mientras que la naturaleza inherente de las relaciones humanas involucra ambigüedad, incertidumbre e imperfección; siendo entonces el balance y la integración de las necesidades de ambos el verdadero truco de la administración. Es aquí donde se identifica el trasfondo cultural implícito en el modelo. El poder principal de este framework se deriva de su fusión de introspecciones culturales y organizacionales, como también de su pragmatismo; ya que provee un marco conceptual para temas técnicos y culturales. Su aporte

más importante es su legitimación de las preocupaciones culturales, incluyéndolas al lado de las preocupaciones gerenciales tradicionales. (p. 18)

Modelo de Thomas Peters y Robert Waterman

Peters y Waterman (1982) basaron su estudio realizados en relación a la excelencia en los negocios estadounidenses. Sus postulados se basan en las creencias de la existencia de una correlación entre culturas corporativas fuertes y desempeño organizacional, y de la capacidad de la cultura de la organización de ser fortalecida por los gerentes. Desarrollaron ocho atributos que caracterizan todas las compañías excelentes e innovadoras de los Estados Unidos de Norteamérica: una distorsión para la acción, son analíticas en la forma en que abordan la toma de decisiones, pero no pasa de ahí; cercanía con el cliente, regularmente escuchan a sus clientes de quien obtienen muchas de sus mejores ideas sobre productos; autonomía y emprendimiento, fomentan los líderes y los innovadores en toda la organización; productividad a través de la gente, tratan a los miembros ordinarios de la organización como una fuente básica de ganancias en calidad y productividad; motivados por el valor, lo logrado, la filosofía básica de todos los participantes tiene mucho que ver con sus logros en función de un entendimiento claro y compromiso con un sistema de valores más que con los recursos económicos, los desarrollos tecnológicos, la estructura organizacional o los sistemas de control; se mantienen en un asunto, no desean convertirse en conglomerados; formas simples, poco staff, aún con su tamaño las formas y sistemas estructurales subyacentes son simples; y, propiedades simultáneamente sueltas-firmes, son tanto centralizadas como descentralizadas (p. 42)

Modelo multicultural de dimensiones actitudinales de Geert Hofstede

Hofstede (1984) determinó que las culturas nacionales difieren en cuatro dimensiones y como resultado de estas variaciones los procesos interpersonales, la conducta de grupos y la estructura organizacional varían en las diversas culturas. Las cuatro dimensiones son: poder/distancia, se refiere a la extensión en que la cultura incentiva a los superiores a hacer uso del poder y en qué medida la sociedad acepta o no el hecho de que el poder en las organizaciones es distribuido en forma desigual; evitación del riesgo, se refiere a la facilidad con que

la cultura se adapta a lo novedoso, la extensión en que una sociedad responde a la ocurrencia potencial de situaciones inciertas y ambiguas; individualismo/colectivismo; se refiere a un marco social de nudo suelto en donde las personas se supone que se cuidan a sí mismas y a su familia inmediata solamente; mientras que lo opuesto se caracteriza por un marco social atado en el cual la gente distingue entre grupos por internos y grupos externos; y, masculinidad/femineidad, se refiere a la extensión en la cual el desempeño es lo más importante en la cultura (p. 62)

Propuesta de cultura organizacional y liderazgo de Edgar Schein

Schein (1988) propuso este enfoque influenciado de la psicología, la psicoterapia psicoanalítica, las teorías de las relaciones humanas y la antropología estructural. Los supuestos básicos y creencias sobre la cultura organizacional son: los supuestos que existen acerca de la actividad de las personas en las organizaciones; una fuerte orientación a las necesidades de las personas; y, los supuestos que subyacen a las relaciones interpersonales.

Reconoce también que no todos los supuestos son compatibles o consistentes mutuamente unos con otros. Frente a este hecho, sin abandonar sus supuestos funcionalistas acerca de la existencia de un impulso cognitivo para el orden y la consistencia en el cerebro humano, propuso interpretar la inconsistencia y falta de orden, como diagnóstico de que se está frente a una cultura inmadura, o que se está observando un conflicto entre muchas culturas. Finalmente, la cultura se manifiesta primariamente en: lo que se evalúa y controla en la organización; los cambios que ocurren en la organización como respuesta a las crisis o a las alteraciones en el medio ambiente; en lo que se muestra y enseña a los nuevos miembros; en el sistema de recompensas y castigo que se utiliza en la organización; y, en los criterios para la contratación, promoción y retiro de las personas (p. 24)

Modelo teórico

Evolución histórica de la cultura organizacional

La cultura a través del tiempo ha sido un conjunto de rasgos, afectos y distintivos espirituales, que caracteriza a una sociedad o agrupación en un tiempo determinado. Enmarca también modos de vida, ceremonias, artes, invenciones, tecnologías, conjunto de valores, derechos que son fundamentales en todo humano, además de sus tradiciones y creencias.

El origen del concepto de la cultura organizacional, puede encontrarse en Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX, siendo específicos en el año 1880, hasta esa fecha no se daba importancia a la cultura. A partir de esta época surge la necesidad por el estudio de todo lo concerniente a la cultura en las organizaciones, para que éstas puedan encaminarse mejor, se realicen de forma eficiente o puedan lograr objetivos comunes como aumentar la calidad de vida y mejorar la productividad. Debates I.E.S.A (1997). Gerencia y Cultura, Revista.

Años anteriores se consideraba que las organizaciones y/o empresas eran, en su mayor parte medios racionales para coordinar y controlar un grupo humano; se basaba en niveles verticales, departamentales, la relación basada en la autoridad y así progresivamente. Pero las organizaciones no sólo es lo anteriormente descrito ya que también cuentan con personalidad a comparación de los individuos. Pueden ser consideradas rígidas o todo lo contrario, poco amicales o apoyadores, con innovación o también consideradas como conservadoras.

En años recientes los teóricos organizacionales han comenzado a aceptar esto, al reconocer la importancia que tiene la cultura en la vida de los miembros de una organización. La cultura muchas veces determina la forma de funcionamiento de una organización o una empresa, esto reflejado en las distintas estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente necesaria donde la visión adquiere su guía de acción.

La cultura organizacional es aprendida y compartida por los integrantes de la empresa con el fin de solventar los conflictos que se presentan y fundamentalmente para la gestión empresarial.

Enfoques o perspectivas sobre la cultura

El concepto de cultura de la organización ofrece muchas oportunidades amplias y su utilidad es compartida por distintas disciplinas y durante un período largo de tiempo, es lógico que se ofrezcan diferentes perspectivas o enfoques sobre el contenido y uso del concepto de cultura. Estos enfoques se han presentado como excluyentes y en posición a otros. Desde la perspectiva de los años que han transcurrido, donde las investigaciones sociales sobre las organizaciones han utilizado este tema, parece que puede superarse este carácter excluyente e informar estos enfoques como parte complementaria. Estos aportes sobre los elementos esenciales para el estudio de la cultura de las empresas o instituciones que se produjeron a lo largo de todo éste tiempo sobre éste referido concepto y sin las que no se llegarían a entender en su totalidad ni a sacar todas las posibilidades que tiene el concepto de cultura

Los distintos enfoques o perspectivas tienen origen en otras posiciones teóricas y metodológicas desde las que a lo largo de todo este tiempo se ha abordado el tema, y que en su momento constituyó distintas posiciones dominantes en todas las disciplinas sociales, que se han acercado a la investigación sobre el tema de la cultura

La cultura como interpretación simbólica de la realidad

Los enfoques anteriormente descritos hacen hincapié en una visión macro de la organización y dichos enfoques con diferentes perspectivas presentan una visión de los integrantes que componen la organización como seres pasivos frente al hecho objetivo de lo social que se les impone. Frente a esto se presenta una tercera perspectiva que reafirma el enfoque micro y presenta una visión activa de los integrantes individuales. Esta interacción social de los sujetos da como resultado a la organización, que se construye de este modo en una construcción cultural.

Se trata de una perspectiva interpretativo - simbólica. La cultura y la organización, pues la organización es cultura (Weick 1985, p. 381-387), está constituida por toda una red de símbolos que tejen los individuos, y mediante la cual sus experiencias adquieren un sentido y su acción alcanza una orientación. Las organizaciones son el reflejo y sobre todo el producto de esa experiencia organizacional que tienen los integrantes de una empresa u organización, son instituciones que tienen como fruto la continua reinterpretación simbólica, que realizan los integrantes en base de sus experiencias.

En esta perspectiva, la incidencia se produce en la cultura, y la organización pasa a considerarse un fenómeno cultural. La cultura deja de ser un elemento más del sistema organizacional, sino que ésta organización se refiere como un producto social, como un producto cultural, como un producto de las interacciones simbólicas, de la red de significados entre los individuos mediante los cuales se interpreta y reinterpreta la realidad.

Desde esta perspectiva la cultura es una metáfora de acuerdo a Morgan (1990), "aquí la comparación de la organización se realiza con una realidad no tangible, la cultura, que es un fenómeno social"(p. 99) por ellos se debe considerar también como Imagen según Garmendia (1990), al considerar la organización como un fenómeno humano expresivo, como fenómeno simbólico, se da un paso importante en la consideración de las organizaciones como realidades (pp.53-54), que además de los aspectos económicos, etc., tienen unos componentes simbólicos y expresivos que constituyen lo esencial de la realidad organizativa. Varios de los elementos culturales considerados hasta ahora como artefactos , tales como el lenguaje, los mitos, las leyendas etc., pasan a ser una parte del proceso de construcción de la cultura y a constituirse en significados esenciales para la organización.(Smircih, 1983, p. 353)

Además de la cultura oficial, existen otros enfoques interpretativos de la realidad, compartidos por distintas agrupaciones dentro de la organización y que dan pie a otras subculturas, de alguna forma alejada u opuesta a la cultura oficial. Un punto fundamental del estudio de estas subculturas constituye en la

comprensión de la realidad cultural de las organizaciones. Este enfoque plural es descrito más sociológico que antropológico.

Esta visión es compartida por la escuela simbólica, el interaccionismo simbólico y por la corriente etnometodológica y dentro de ellas por autores como Geertz(1973), Morgan (1990), Weick(1979, 1983), Van Maanen y Barley (1985), Simircich (1983,1985), Greenfield (1984), Schein (1988).

Clima y cultura organizacional

Los distintos antecedentes que se presenta en la siguiente investigación proviene del clima organizacional, para ello es importante precisar la diferencia entre clima y organización para así poder explicar mejor la presente investigación.

La diferencia entre el clima organizacional y la cultura organizacional es la siguiente: el clima organizacional es un sentir que tienen los integrantes de una determinada organización con respecto a su entorno y a lo cotidiano laboral que influye esta conducta, la cultura organizacional es parte de una integración que comparten los integrantes de una empresa, institución u organización , pero que pueden coexistir con otras maneras de identificación cultural (cultura organizacional, departamental, profesional, regional, nacional, etc.).

El problema presentado es realmente determinar de forma contundente cual de ambas formas de actividad subjetiva tienen mayor influencia sobre los actos de los integrantes de una determinada organización, ya que ambas son establecidas en base a las interpretaciones de los flujos de información que se dan en los procesos de integración y/o interacción en una organización.

“La importancia de conocer la necesidad de del funcionamiento de las organizaciones lleva implícito la descripción del entorno que lo rodea donde se desarrolla la actividad de los individuos” (Rodríguez Fernández. 1996).

Este entorno laboral puede describirse a través del clima organizacional. Este clima organizacional es uno de los factores que de forma activa influye en el rendimiento en el ámbito laboral, así mismo en la propia calidad tanto de los productos y servicios prestados. También se puede conocer ese entorno

mediante la cultura organizacional. Esta cultura tiene inmerso todo el conjunto de valores, de creencias básicas que traen los integrantes de la organización (Rodríguez, Dei, y González, 2001, pp. 329-344).

La transmisión del concepto "cultura" se localiza en relación con el auge que han ido adquiriendo aspectos tales como los valores y creencias compartidos, o incluso el contexto ecológico de la sociedad. En cualquier caso, como ha indicado Alcover de la Hera (2003, p. 388). "existe cierta confusión al comprobar que los términos clima y cultura organizacional se utilizan frecuente y equívocamente de manera intercambiable en la literatura organizacional".

En 1966 Katz y Kahn (1983. p. 77) definieron los conceptos de clima y de cultura de forma indiferenciado, "toda organización crea conceptos de clima y de cultura de forma indistinta, "toda organización crea su propia cultura o clima") como el conjunto de "las normas y valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal". Asimismo, el clima organizacional también reflejaría, según estos autores. "la historia de las luchas internas y externas, los tipos de personas que la organización atrae, sus propios procesos laborales y su planta física, las formas de comunicación y cómo se ejerce la autoridad dentro del sistema".

Según los investigadores anteriormente descritos, los sentimientos y las creencias quedarías al margen del concepto de cultura, aunque no se manifiesten de forma explícita. Los autores aluden a ambos conceptos como elementos que son complemento

Se puede mencionar que existe una cierta discrepancia en lo que se refiere al inicio de los estudios sobre el clima en las organizaciones. Así en la mayoría de los trabajos sobre el clima se atribuye a Lewin (Lewin, Lippitt y Wliite. 1939) el inicio de las investigaciones sobre el clima en las organizaciones.

Sobre el inicio de los estudios de la cultura organizacional existen algunas diferencias. Por una parte, un estudio realizado en 1979 introdujo el concepto antropológico de "cultura" al campo organizacional y mostró la manera de utilizar, para el análisis de las organizaciones, algunos conceptos relacionados como

“simbolismo”, “mito” y “ritual”. (Pettigrew, 1979, p. 67) ha sido señalado por varios autores (Reichers y Schneider, 1990; Van, 1998; Denison, 1990; Parker, 2000) que sirven como referencia para explicar el inicio de los estudios sobre la cultura en las organizaciones. No obstante. Trice y Beyer (1983) han remontado el inicio de los estudios de cultura organizacional a los experimentos de Hawthorne. Debido a que éste era el lugar donde se encontraba la fábrica de la Western Electric Co. donde los mismos se realizaron. Estas experiencias se iniciaron en 1924 y continuaron a lo largo de la década de los años treinta del siglo XX

Toda cultura organizacional tiene diferencia a otra cultura, pues los patrones de asunciones básicas son disímiles ya que cada organización ha experimentado diferentes hechos que hacen que lo que haya funcionado en forma distinta para unas y otras. La cultura organizacional esta conformada por muchos factores como la cultura del entorno en que reside, la tecnología que utiliza, el mercado al que se dirige, las características de la competencia, la personalidad de sus fundadores o de los líderes y jefes. Por lo expuesto existen diferentes culturas definidas con mayor claridad que otras, que pueden ser débiles, algunas culturas organizacionales pueden ser más homogéneas mientras que en otras se pueden manifestar un grupo mayor de “subculturas”.

La cultura empieza su formación desde el momento en que la organización se inicia, y a la vez es un proceso que evoluciona cualitativamente y va transcurriendo por procesos continuos de transformación, de acuerdo con las condiciones que existan y las situaciones que circundan a la organización.

Se manifiesta en dos niveles, uno explícito u observable, que incluye lo que la organización aparenta (se refiere a imagen externa en general) y lo que la organización hace (procedimientos, rituales, historia, tecnología, etc.). El otro nivel de manifestación de la cultura es el implícito, constituido por las creencias, valores, aspiraciones, necesidades, intereses, etc.

La cultura organizacional también ha pasado a ser un tema de moda en el mundo de los “best seller” dirigidos a los ejecutivos. Deal, Kennedy, Peters y Waterman iniciaron una veta de publicaciones con sugerencias y modelos sobre cómo fabricar una cultura ganadora. Enfatizando que los valores y las creencias

suelen orientan el compromiso y el esfuerzo con mayor efectividad que la norma, la obediencia y el sentido del deber. La idea de crear una máquina cultural que reemplazará a la otrora exitosa máquina burocrática resultó apasionante. La visión y los valores empezaron a disputar el sitio estratégico de la misión y la planificación. Los ejecutivos que buscaron las grandes corporaciones “ya no fueron los financistas sino los evangelistas”. En los textos de divulgación para ejecutivos predomina la idea de que la cultura es creada por líderes que alinean a la mayoría en torno a los grandes objetivos estratégicos de la organización.

Se considera para esta investigación los siguientes aportes teóricos

Situándonos ya en las organizaciones educativas, la turbulencia, las presiones internas y externas, la complejidad de las variables, la competitividad, etc. que condicionan actualmente nuestras organizaciones educativas ponen de nuevo sobre la mesa la necesidad de valorar y estudiar las características del tipo de liderazgo que debería plantearse en las instituciones educativas para adecuar su dirección y dirigir en una época de constantes cambios continuos.

La cultura organizacional de la Institución Educativa es el conjunto de actitudes compartidas entre los miembros de la Institución Educativa, sus conocimientos,

La cultura organizacional se manifiesta mediante ritos, lemas, emblemas, tradiciones, ceremonias, costumbres y reglas a través de los referentes, marcos y teorías psicopedagógicas sobre el aprendizaje y la enseñanza. Es el elemento que representa la parte menos visible de la escuela, pero tal vez no de los más importantes en el que descansan los demás y sobre el que generalmente hay que actuar para provocar cambios significativos en la Institución Educativa.

La cultura organizacional es aquella serie de pensamientos, reglas creencias, mitos, sentimientos, lenguaje, comportamientos y acciones y principios a partir de los cuales se construye el marco de referencia o conjunto de acciones futuras que permiten establecer las metas y desarrollo de la organización. Dentro del marco conceptual, la cultura organizacional se manifiesta a través de conductas significativas de los miembros de una organización, facilitando el

comportamiento en la misma e identificándose básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y/o directivas, como elementos de la dinámica organizacional.

La cultura organizacional es un factor que ejerce influencia sobre el comportamiento individual y colectivo; se refiere a valores, normas y convicciones que comparten los individuos dentro de una organización, generando el ambiente en que estos desarrollan su trabajo. Afecta todo lo que sucede dentro de una empresa (incluyendo el Bienestar laboral), se puede reconocer a partir de lo que dicen, hacen y piensan las personas; en ella se consolidan la transmisión de conocimientos, creencias, aprendizaje y comportamientos, evidenciando cambios internos que tienden a ser estables a través del tiempo.

Para los responsables de los procesos gerenciales y administrativos dentro de una organización es de vital importancia, identificar y reconocer los patrones Culturales propios de ese grupo social, ya que son factores determinantes respecto de lo que pueden o no lograr a través de su proceso gerencial.

Además, la cultura organizacional actúa sobre dos aspectos del grupo: la resistencia de sus miembros al cambio y su percepción del medio que les rodea.

El empleado de cualquier organización acepta aportar a un determinado empleo sus conocimientos, aptitudes, habilidades, competencias, y valores y, a su vez, espera, tanto las recompensas económicas, como también seguridad, ser tratado como ser humano, relaciones gratificantes con los demás y apoyo para su crecimiento y desarrollo personal (elementos fundamentales del Bienestar laboral).

Elementos de la cultura organizacional

Existen unas presunciones básicas expuestas por Aguirre (2004) que apoyan lo considerado por E.H. Schein en los años ochenta, que están formadas por aquellos supuestos tan repetidos y habituales que casi se creen que son la propia naturaleza de la organización.

Estos son:

Etnohistoria (y etnoterritorio)

Creencias y cosmovisión (religión, mitos, filosofía, ideología)

Valores y normas

Comunicación (lenguajes, rituales)

Productos (materiales y formales).

Muchos autores toman como punto de partida el esquema de tres niveles de Schein, presunciones, valores y artefactos, es decir, un nivel fundante, un nivel organizador y un nivel observable.

Angel (2004) que los elementos básicos mencionados se pueden asociar a los tres posibles niveles de Schein. El nivel fundante: etnohistoria y creencias, nivel organizador: valores y comunicación, nivel exterior: productos (p.12)

Un nivel observable referido a los productos de la cultura, incluye aspectos como el lenguaje, los rituales, sanciones, normas, patrones de conducta, costumbres, símbolos, mitos, historias, leyendas, espacios físicos, mobiliario, etc.

Nivel apreciativo y valorativo, que permite justificar, dar razón e interpretar los productos mencionados en el nivel anterior. Incluye valores, filosofía, expectativas, actitudes, predisposiciones, sistema apreciativo, conocimiento, perspectivas, prioridades y significados.

Funciones de la cultura organizacional

Se considera para esta investigación los siguientes aportes teóricos:

La cultura organizacional cumple diversas funciones en el aspecto de organización entre las más resaltantes tenemos:

Definición de límite, permite definir los comportamientos diferenciales de unos y otros.

Transferencia de identidad, transmite el sentido de identificación de los miembros de la organización.

Facilitación de compromiso, contribuye a la elaboración de un acuerdo personal, una visión más general que particular e individual.

Aumenta de estabilidad, incrementa el estado de estabilidad del sistema.

La cultura organizacional “permite vínculos, apoya a mantener en unión a la organización proporcionando acuerdos pertinentes y adecuados sobre las actividades a realizar” (Luna y Peso, 2005, p. 32)

Por otro lado,

La cultura organizacional cumple funciones primarias tales como:

Identificación, responde a la pregunta ¿Quiénes somos? Desarrolla la personalidad de la organización. Potencia el reconocimiento como empresa por parte de terceros e implanta la posibilidad de identificación para los integrantes, incrementando su autoconciencia.

Integración, reafirma el entendimiento común acerca de deliberes principales de la organización. Responde a las pregunta ¿Qué nos une?, ¿Cómo nos entendemos mutuamente? Se realiza por medio de un consenso de los supuestos básicos.

La coordinación, también conocida como “piloto automático”, responde en los integrantes las preguntas ¿Qué debo hacer? ¿Cómo debo realizarlo? Coordina los procedimientos, la aplicación de acuerdos y los valores. Permite asignar en los integrantes mayor libertad de decisiones y de acción, por convencimiento propio, valores y objetivos de organización.

La motivación “brinda hacia el interior de la organización un motivador potente certificando a la vez el proceder hacia el exterior”. Los integrantes comparten valores, nociones sobre lo adecuado e inadecuado, que acciones los acercan a la meta, que acciones los alejan (Ritter,2008 p. 19).

Importancia de la cultura organizacional

La cultura organizacional tiene una gran importancia dentro de una empresa entre las principales tenemos:

Se encuentra presente en cada una de las funciones y actividades que realizan los integrantes de la empresa, es considerada como la médula de la entidad.

Determina la manera de funcionar de una empresa, reflejando la estructura, sistema y estrategias.

“Es flexible ante cambios para el éxito de proyectos de acuerdo con las exigencias del entorno” (Ritter, 2008, p. 26).

Se concuerda lo establecido por el autor

Tipos de cultura organizacional

Existen diversos tipos de la cultura, entre las más importantes y principales tenemos:

Cultura burocrática

Se considera para esta investigación los siguientes aportes teóricos:

“Cuando las empresas alcanzan un desmedido crecimiento y por ende piensan que debe elevarse el control. Aumentar las normas, control, rutinas, procedimientos. Busca en lo posible realizar lo de siempre y detectar las fallas de los integrantes” (Luna y Peso, 2005 p. 31).

Por otro lado,

Se resalta la formalidad como las normas, procedimientos, esquemas jerárquicos y operación estándar. “Los administradores asumen el rol de monitoreo, organización y coordinación, consiste en continuar invariablemente los procedimientos determinados y en cumplir con los manuales” (Ritter, 2008 p. 36).

Cultura de clan

Prevalecen las tradiciones, orígenes y ritos. En esta exige ir más allá del intercambio trabajo – salario. Abarca un exhaustivo y prolongado esfuerzo de socialización. “El personal con más trayectoria realizan la tarea de mentores y modelos a seguir por los nuevos integrantes” (Ritter, 2008 p. 11).

Cultura emprendedora

Se considera para esta investigación los siguientes aportes teóricos:

Esta reacciona de inmediato a los cambios del entorno y adicionalmente motiva al cambio. “Es caracterizada por elevados niveles de creatividad, dinamismo, aceptación de retos y/o desafíos, prevalece el compromiso. La flexibilidad, libertad e iniciativa individual son reconocidos”. (Luna y Peso, 2005, p. 32).

De igual manera,

Considera que un para cambio requerido necesita de modificarse la disponibilidad y voluntad de los integrantes. “Se opta por romper esquemas rutinarios o burocráticos mediante la voluntad y disposición, sin que se necesite modificar estructura internas” (Ritter, 2008, p. 13).

Cultura innovadora

Se considera para esta investigación los siguientes aportes teóricos:

Los integrantes se sienten parte del grupo o equipo. Conlleva a la participación, asumir riesgos y disposición por dar lo mejor de sí por medio de habilidades y capacidades para sobresalir y dar a la luz la visión y compromiso de la institución. “Los administradores buscan fomentar un clima de confianza, tolerancia al error, ya que ven en ello una valiosa fuente de mejora, conocimiento y éxito” (Luna y Peso, 2005 p. 47). Igualmente,

Conlleva el lograr metas deseables y medibles (crecimiento rentabilidad, ventas y estabilidad en el mercado, etc.). Promueve una intensa competencia y

orientación hacia las utilidades. “A mayor nivel de desempeño, corresponderá mayor retribución, de acuerdo a lo preestablecido y aun programa conveniente” (Ritter, 2008, p. 17).

Dimensión

La creencia

Las creencias son construcciones ideativo- emocionales que explican la vida de los individuos y de los grupos a través de la religión, la filosofía, la magia, el arte. “Se configuran como una representación organizada del mundo (de la vida y de la muerte), y como hermenéuticas de la realidad, fundamentan el comportamiento individual y colectivo”, así lo manifiesta (Aguirre, 2004, p. 205) en su obra la Cultura de la organización.

Para Aguirre, Ángel (2004) las creencias guardan similitud con lo que llama Schein como presunciones básicas, las cuales se resumen así

Relación de la humanidad con la naturaleza ¿A qué nivel empresarial los miembros claves contemplan la relación de la empresa con su entorno, como una dominación, sumisión, armonía, búsqueda del reducto apropiado o similar?

La naturaleza de la realidad y la verdad. Las reglas lingüísticas y de conducta que definen lo que es y no es real, lo que es un hecho, cómo debe determinarse en última instancia la verdad, y si la verdad se revela o se descubre: conceptos básicos del tiempo y del espacio.

La naturaleza del género humano ¿Qué es lo que significa ser humano y qué atributos se consideran intrínsecos o fundamentales? ¿La naturaleza humana es buena, mala o neutra? ¿Los seres humanos son o no perfectibles?

La naturaleza de la actividad humana ¿Qué actitud conviene a los seres humanos, con arreglo a las mencionadas presunciones acerca de la realidad, el entorno y la naturaleza humana: ser activos, pasivos, fatalistas, etc? ¿Qué es el trabajo y que es el juego?

La naturaleza de las relaciones humanas ¿Cuál se estima que es el modo apropiado de relación entre las personas, o de distribuir poder o amor? ¿La vida es cooperativa o competitiva; individualista, asociativa o comunal; se basa en la autoridad tradicional, en la ley en el carisma o en qué?.

El lenguaje

Chavarría (2006) expresó lo que Schein indica sobre el lenguaje: la manifestación más obvia de la cultura. En consecuencia, lo que una organización cree o valora y por lo tanto forma parte de su acervo y de su historia.

En una organización se puede distinguir entre lenguajes internos y externos. Los internos: el léxico propio del oficio, la jerga propia de los subgrupos culturales, la vestimenta específica y sus denominaciones, los lenguajes de comunicación jerárquicos (mando directo, circulares, tuteo, etc), el lenguaje de la comunicación afectiva entre “iguales” y el lenguaje burocrático.

Los lenguajes externos corresponden a la recepción de clientes y visitantes, la recepción de nuevos trabajadores, la publicidad, el lenguaje de ventas, los lenguajes simbólicos de identidad (logotipo, escudo, bandera, organigrama, color, diseño, etc.) así lo presentó Aguirre (2004)

En todo grupo humano, y por tanto también en las organizaciones, el lenguaje recoge la experiencia acumulada por el grupo a lo largo de su historia. En el lenguaje quedan incrustadas las experiencias, las soluciones, las vivencias, los sentimientos que el grupo ha experimentado y que forman parte de la conciencia colectiva. Un estudio del mismo nos acercará a esa experiencia vivida y compartida por la organización.

Por otra parte el lenguaje constituye el instrumento de comunicación y de aprendizaje, si no único, al menos privilegiado. Aunque existen otras formas de comunicación y de aprendizaje cultural en el grupo, es sin duda el lenguaje su instrumento fundamental. Los nuevos miembros del grupo, que serán socializados a través de una variedad de procedimientos, reciben a través del lenguaje propio de la organización, la experiencia acumulada por la misma. Entre las muchas

cosas que deberá aprender para integrarse en la organización el nuevo miembro del grupo está el lenguaje a través del cual captará, memorizará y aprenderá las categorías conceptuales, los esquemas de pensamiento, el sistema de valores, las soluciones experimentadas y aceptadas por el grupo, etc. Que son propias de la organización.

Estas tres funciones del lenguaje: constituir un depósito de la historia de la organización, servir de vehículo privilegiado de comunicación y ser uno de los instrumentos básicos de aprendizaje cultural, colocan al lenguaje como un elemento importantísimo en el estudio de cualquier cultura organizacional.

Gómez Cabrantes (1987, p.143), citando a Berger y Luckmann, resume así la importancia cultural del lenguaje: "Dentro de los elementos culturales, el lenguaje ocupa un lugar central, al tipificar y objetivar la experiencia, la vuelve - en cierto modo - anónima, haciéndola así accesible a todos los que pertenecen a la misma comunidad lingüística. El lenguaje se convierte, de este modo, en base e instrumento del acopio colectivo de conocimiento."

Los valores:

Cantú (2001) señaló que los valores son aquellas impresiones profundas, que se tienen de la forma en que se vive, sobre lo que se considera éticamente correcto o incorrecto, y que se lleva a la vida personal de forma congruente.

Por lo tanto, los valores van a constituir la interpretación de la realidad organizacional que cada miembro de la empresa va a concebir conforme a lo transmitido ya sea a lo largo del tiempo, por los líderes y puesto de manifiesto en decálogos, publicaciones o de manera implícita en las acciones de la organización

Sobre el concepto de valor son muchas las definiciones que podemos encontrarnos. Así de una forma genérica Rocher G. (1979, p. 70) dice " Del valor diremos que es una manera de ser o de obrar que una persona o colectividad juzgan ideal y que hace deseables o estimables a los seres o a las conductas a las que se atribuye dicho valor". Refiriéndose más específicamente a los valores de la cultura organizacional Koontz H y Weinhch H. (1991, p. 219) dicen "Un valor

se puede definir como una creencia bastante estable sobre lo que es aprobado y lo que no lo es y que guía las acciones y la conducta de los empleados para cumplir con los propósitos de la organización". Se trata, pues, de elementos abstractos que fundamentaran la actuación de la organización, ya que en base a ellos se actuará de una determinada manera. Constituyen el ideal de lo que debe ser importante para la organización y sirven de modelos abstractos para la actuación de las personas, fundamentando en ellos las normas de conducta y demás elementos formales de la cultura organizacional.

En relación al papel que cumplen en la vida de la organización Deal y Kennedy (1985, p.21) nos dicen: los valores son los cimientos de cualquier cultura corporativa. Como esencia de la filosofía que la compañía tenga para alcanzar el éxito, los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su comportamiento diario. Estas fórmulas para lograr el éxito determinan el tipo de héroes corporativos y ocasionalmente surgen de ellos. Determinan también los mitos, rituales y ceremonias de la cultura". Nos encontramos en este texto dos de las funciones esenciales de los valores.

En primer lugar la orientación que proporcionan al comportamiento de los miembros de la organización y en segundo lugar el papel determinante en la formación de otros elementos de cultura como son los héroes, los mitos, los rituales, etc. Más adelante en el mismo texto Kennedy (1985, p.23) nos señalan "que los valores cumplen también el papel de creación y refuerzo del sentido de identidad en el personal de la organización, lo que permite una actuación armónica y eficaz en los componentes de la organización". Es por ello que consideran la labor de moldear y realzar los valores dentro de la organización como la más importante de la gerencia de la organización.

Para que los valores actúen como elementos nucleares de la cultura deben haber sido interiorizados por los miembros de la organización. En este sentido hay que distinguir entre los valores que podríamos denominar declarados pero no asimilados por la organización, "valores añadidos" en la terminología de Schein (p. 33), de los valores realmente asimilados, interiorizados y que actúan

espontáneamente sobre el comportamiento de los miembros de una organización. Para el estudio de la cultura corporativa son estos últimos, los valores interiorizados, los que constituyen el núcleo de la misma. Con frecuencia las organizaciones hacen una declaración de ideas, de valores con la finalidad de presentar una determinada imagen externa o para pretender crear una uniformidad interna. Esta declaración de valores si no está interiorizada, si no han sido asimilados por los miembros de la organización no constituye esos elementos nucleares de los que estamos hablando, sino en el mejor de los casos una declaración de intenciones de los dirigentes de la organización. Solamente cuando los valores están interiorizados y forman parte de la estructura organizativa, actúan sobre los individuos de una forma ordinaria, natural y muchas veces inconsciente. Su descubrimiento y análisis nos permitirá llegar al fundamento, a lo esencial de la cultura organizacional.

Ritos:

Son sucesiones que se repiten de las actividades que dan a conocer y refuerzan los valores que son centro de toda organización, las metas de mayor relevancia y donde indican aquellas personas imprescindibles y las prescindibles de toda organización. Los ritos se pueden establecer como comportamientos y acciones programadas que se realizan rutinariamente y que poseen un claro carácter simbólico, cabe mencionar que tratan de provocar determinadas actitudes, sentimientos e incluso comportamientos que van más allá del significado que tiene para alguien ajeno a la organización. Su significado real se alcanza en el marco global de la cultura de esa organización transmitiendo a los miembros de la organización el tipo de comportamiento que se desea que lleven a cabo, expresándolo de una forma visual lo que es importante para la organización, los valores que se consideran esenciales. Los ritos están relacionados íntimamente con los mitos y los héroes.

Dentro de este apartado de las formas simbólicas de conducta nos encontramos con las celebraciones, los espectáculos realizados por las organizaciones para festejar los éxitos alcanzados, ensalzar a los "héroes", etc. Estas celebraciones van desde puestas en escena sencillas hasta espectáculos

complejos y muy sofisticados. Nos estamos refiriendo a las ceremonias o en palabras de Lessen (1992) "liturgias". Su función fundamental es expresar y representar los mitos y los valores de esa cultura, manteniéndolos vivos entre los miembros de la organización. Se trata de expresar de una forma intensa, de "meter por los ojos" a los miembros de la organización lo que se considera importante, esencial. Mediante estas ceremonias los miembros de la organización recordarán de una forma intensa, visual, los mitos y los valores que la organización quiere resaltar como fundamentales: iniciativa, constancia, dedicación, espíritu de grupo, éxito, etc. La función fundamental de estas formas rituales de conducta es expresar el contenido (los valores) de la cultura de la organización Deal y Kennedy (1985, p.69) nos dicen a este respecto: "sin ceremonias ni rituales los valores importantes no tienen impacto. Las ceremonias significan para la cultura lo que la película para el guión, el concierto para la partitura, o el baile para los valores difíciles de expresar de cualquier otra manera" (p.32)

Son muchas las clasificaciones de los ritos que encontramos en la literatura científica podemos afirmar después de hacer un repaso a las distintas clasificaciones que casi toda la vida de la organización está marcada por los ritos, sobre todo aquellos comportamientos, aquellos momentos que son considerados importantes. De este modo nos encontramos ritos de iniciación, de inclusión, de renovación, de exclusión, de diferenciación de posiciones o status, de manifestación de los conflictos, etc. Detengámonos en la clasificación realizada por Deal y Kennedy (1985, pp. 65-89). Estos autores clasifican en cuatro categorías los distintos ritos que observan en las organizaciones:

Ritos sociales y de comunicación: aquí agrupan los ritos mediante los cuales los miembros de la organización se comunican y manifiestan sus relaciones sociales; así nos encontramos con los ritos de saludo, de tratamiento entre las personas del mismo o diferente status. Especial importancia tienen los ritos denominados de acogida a los nuevos miembros que se incorporan a la organización o ritos iniciáticos, por ser o expresar la puerta de entrada a la organización.

Ritos de trabajo: Todas las organizaciones, profesiones etc., tienen una forma de realizar su trabajo; se trata de rutinas mediante las cuales se realiza el trabajo diario en esa organización o departamento y que con frecuencia tratan de expresar un valor simbólico: así la meticulosidad en el lavado de manos de los cirujanos, la importancia que se da al cliente en la forma de dirigirse al mismo por parte de los dependientes, la seguridad y precisión en la forma de pasarse las herramientas los mecánicos etc.

Rituales administrativos: La burocracia interna de una organización está cargada de ritos que marcan y expresan lo que los directivos, gerentes y miembros en general de la organización quieren dar importancia. La toma de decisiones, los informes (su redacción y forma de darse a conocer), las reuniones, la colocación de las personas en las mismas, el orden en las intervenciones, las votaciones, etc. están normalmente ritualizadas en las organizaciones y como hemos insistido repetidas veces tienen un componente simbólico Deal y Kennedy (1985, pp. 65-89)

Rituales de reconocimiento: Una de las formas más importantes que tienen las organizaciones para resaltar sus valores esenciales es ejemplarizar las acciones que las expresen de una manera correcta, por eso los ritos de ascensos, premios, fiestas, homenajes etc. expresan de una manera clara y contundente esas realizaciones de los valores en la vida concreta.

Las Historias:

Son relatos o anécdotas famosas, que recorren en la gran parte de las empresas, el cual relatan hechos referentes a las personas que fueron fundadores, a la toma de decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por ende a la alta gerencia. La función principal radica en dar a conocer los hechos pasados y el presente. (Robbins, 1996, p. 625).

Cabe señalar acerca de los relatos van estrechamente vinculado con los distintos mitos y leyendas, para cual se precisará tres conceptos: el mito es una

narración en forma de drama de hechos no reales sino imaginarios que se utiliza para explicar los orígenes o transformaciones de algunas cosas. También proporcionan creencias sobre los beneficios prácticos de la forma de utilizar distintas técnicas o adoptar diferentes o determinadas conductas que no han sido demostrados por hechos que puedan verificarse. La leyenda es una narración que se transmite de una generación a otra generación, además de algunos sucesos que causan asombro o son sorprendentes, basados en historias que con el correr de los años han sido engrandecidos con detalles ficticios. La historia es una narración basada sobre hechos que se han verificado (el cual incluye la combinación de realidad y ficción).

Estos elementos culturales descritos donde cada uno en diferente grado de realidad o de ficción, constituyen el acopio del saber del grupo, de la organización, y revela a través de sus relatos los principios básicos de la misma. En palabras de A. Pettigrew (1979, p. 576), "Fundamentan el presente en el pasado, ofreciendo además explicaciones que legitiman las prácticas habituales".

En los mitos, las leyendas y las historias quedan plasmadas las "hazañas de los héroes" y todos los momentos que se originaron y son esenciales de la vida de toda organización, donde aumenta así el carácter simbólico de los mismos. En ellos se reflejan los valores de la gran mayoría de las organizaciones así como las experiencias adquiridas por la misma, esto ha servido muchas veces de legitimación de formas de actuar que no se encontró fundamento alguno en el momento presente. Se convierten también en una forma de comunicación y aprendizaje para los nuevos integrantes de la organización del sistema de representaciones y valores que constituyen el núcleo de la cultura de la organización.

Mediante ejemplos se tratará de analizar la importancia que cumplen los relatos en el desarrollo de una cultura organizativa y del valor que la dirección de las organizaciones suelen conceder a estos relatos, para lo cual se expondrá dos ejemplos a continuación esto referido a dos organizaciones empresariales clásicas, y que recoge Beer y Cols. (1989 p. 818). "Uno de los instrumentos más importantes para transmitir la "personalidad" de HP (Hewlett Packard) es contar

historietas o anécdotas de la compañía. Durante los períodos de orientación y preparación de todos los empleados, ya además repitiendo diversas circunstancias y de forma continua”. Por ejemplo “De cómo Bill y Dove (así es como se llama comúnmente a Hewlett y a Packard) empezaron el negocio con 538 dólares en el garaje que había detrás de la casa alquilada de Packard y donde Bill alquiló una habitación libre”, el otro texto se refiere a McDonald’s y viene a insistir sobre lo mismo “De vuelta a la oficina después de una importante comida en uno de los mejores lugares de la ciudad, Ray Kroc pidió a su conductor que pasara por varios aparcamientos de McDonald’s. En un aparcamiento vio que había papeles que el viento había dejado entre los arbustos que había a lo largo de la verja exterior. Fue hasta la cabina telefónica más cercana y llamó a la oficina, se enteró del nombre del director local y le llamó para ofrecerle su ayuda para recoger la basura que había en el aparcamiento. Ray Kroc, el propietario de la cadena McDonald’s (con su caro traje de negocios) y el joven director del establecimiento se reunieron en el aparcamiento y se arrodillaron para recoger los papeles. Ésta anécdota se cuenta una y otra vez en McDonald’s para destacar la importancia que tiene la visión compartida de la limpieza.

Los Héroes:

Son individuos que representan los valores, sostienen, transmiten y hacen que se conserve una cultura. Los héroes son sujetos que tienen gran significado en su organización porque representan una manera de actuar coherente con los contenidos culturales de la organización, exteriorizan en su conducta el sistema de valores de la organización y por ende sirve de modelo para la actuación de los distintos miembros de la organización. Se trata de sujetos emblemáticos, cuya influencia se encuentra en su comportamiento día a día, (en sus actitudes, en su lenguaje...), que es portador de los valores esenciales de la organización.

De acuerdo con Milán (1991), “con su forma de actuar los héroes aproximan, humanizan los valores, hacen que se vuelvan realidad” (p. 85), por ello sintetiza la función de estos héroes dentro de la cultura organizacional señalando que: “refuerzan los valores básicos de la cultura de múltiples formas: logran que el éxito sea alcanzable y humano, suministran modelos de los papeles

a desempeñar, conservan lo que hace que la empresa sea especial, ofrecen una norma de desempeño y motivan a los empleados”.

Las Costumbres:

Las costumbres se pueden definir como el hábito o el conjunto de utilidad que posee un determinado país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.

1.2.2. Autopercepción del desempeño docente

Al hablar sobre la autopercepción del docente se debe tomar en cuenta que es uno de los protagonistas más importantes durante la evaluación; dado que por su experiencia y trayectoria en su formación, le permite contar con las capacidades y las competencias necesarias para conocerse a sí mismo, como para realizar la actividad docente de manera adecuada; además, debe tener la capacidad de autoevaluarse como se encuentra el desempeño que él mismo realiza dentro de las aulas.

Maier (2007) sostuvo que la función docente tiene un valor social, ya que da la posibilidad de reconocer a otro ser humano a través del proceso de enseñanza – aprendizaje porque desempeño depende de la prosperidad de un ser humano, de una comunidad, de un país y de la historia del mundo. Enseñar con eficiencia es lograr desarrollar en todos estudiantes competencias integrales donde se desarrolla los conocimientos, habilidades, valores y actitudes y dando la oportunidad de controlar las condiciones en las que se produce el aprendizaje en el aula (p. 21).

Rojas (1978), generó reportes de diferentes criterios de distintos autores donde se tipifica tipificar la eficiencia del desempeño docente en una institución educativa. Se resume en diversos indicadores para evaluar el desempeño del personal docente: Entender la conducta humana; donde debe estar uno informado generando la enseñanza; poseer un espíritu creativo; aplicar la enseñanza cualitativa, donde se refleje la integridad del conocimiento y se encuentre basada sobre la prueba empírica de la investigación; se debe mantener motivado el

aprendizaje de los estudiantes mediante distintos enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos a través del desarrollo de contenidos que sean significativos y sobre todo se considere la atención a las necesidades de los alumnos; fluidez verbal; relaciones personales (paciencia y espíritu).

Picón (1990), definió esta situación en los siguientes términos: El docente, el maestro, el formador, ya no debe cumplir una simple función de exponer los temas, el maestro tiene la obligación de ser la persona que cumple una función de orientar al estudiante en el aprendizaje, desde el punto de vista del conocimiento, actitudes y de las informaciones, además también debe enfatizar los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador debe tener siempre presente su rol, donde la labor realizada debe ir a la par y en forma continua de la que se brinda en el hogar, ya que es indispensable el cultivo de la convivencia y la tolerancia, así como el la ética, la vocación para poder dar una calidad óptima a la enseñanza. Nos parece muy importante el educador, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda 'in', con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. No es adecuado ni oportuno que un educador se exprese con vocabulario inadecuado, coherente y además debe darse el lugar que le compete en el aula, no es adecuado que se siente sobre el escritorio, demostrando modales inadecuados. El educador, ya sea de educación básica regular, de universidad o de preescolar debe ser ecuánime, justo, probo, selecto de mente y espíritu. El educador debe mantenerse tener contacto a diario de las cosas que suceden día a día y sobre todo estar atento a los acontecimientos mundiales, para así poder compartir con sus alumnos acerca de los acontecimientos sucedidos, no decepcionar al grupo que maneja y fecundizar ideas nobles, democráticas, que le den sentido a los temas que desarrolla (p. 7).

Refieren Tabuas y Estacio (1994) consideraron algunas características para poder brindar una definición acerca del perfil del adecuado y óptimo docente: Donde debe tener dominio de la materia sin tener la preocupación de acudir a su sesión de aprendizaje, libros, etc. Donde se le puede hacer las consultas sobre el tema, respondiendo cada pregunta que le planteen sus alumnos y en caso de no poder absolver las dudas de sus alumnos, reconozca y

busque la información necesaria y requerida para el estudiante lo reconoce y busca la información requerida por el estudiante; está actualizado, tiene elevado sentido pedagógico. Conoce en forma adecuada el desarrollo de una sesión de aprendizaje, donde los estudiantes entienden el propósito de la clase, es creativo, busca formas de motivar las clases; el modelo de docente es el que hace exámenes donde "hay que pensar y no caletearse un libro"; .una de las condiciones personales que el docente debe poseer es lo referido a la autoestima en el ejercicio de la profesión. Debe ser un líder social y comprender que el proceso de formación de futuras generaciones implica un docente con compromiso, identidad y con ética, el cual se encuentra comprometido con su entorno social en brindar un acompañamiento ético disponiendo de una condición de pedagogo, con una cultura general que lo haga sentir que está siendo útil a la comunidad (p. 50)

Blanco (1988) destacó que las razones de una evaluación docente son por las siguientes razones:

Para racionalizar y sistematizar el proceso de hacer la evaluación; Fomentar el desarrollo personal y profesional para proporcionar al docente direccionalidad, motivación, retroalimentación diagnóstica y oportunidades de capacitación para perfeccionar sus conocimientos, habilidades y actitudes ; Proveer bases eficientes y eficaces para tomar decisiones administrativas relativas al ingreso, nombramiento, ascenso, reasignación y remoción del personal docente; Brindar un método de monitoreo, acompañamiento y control de calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje y de los resultados de las autoridades educativas y demás constituyentes. Reforzar la instrucción y la eficiencia escolar; Potenciar los logros y méritos del estudiante, tanto académico como actitudinalmente; Apoyar en la mejora de la calidad general de la educación en relación al parámetro costo efectividad. (p. 121)

Proveer de sustentos y evidencias a los docentes, sindicatos de docentes y a la comunidad en general, de que los objetivos y metas de una enseñanza eficaz y eficiente que están siendo logrados en una forma sistemática y honesta. Además proponer la necesidad de caracterizar un sistema de evaluación del

desempeño docente donde nuestros actores educativos tengan la participación, recomendando una proposición comprensiva y con pleno respeto del ordenamiento jurídico vigente respecto al rubro de evaluación docente. El plan considera las evaluaciones pueden realizar los colegas, los estudiantes, el equipo directivo y la autoevaluación del docente. El cual debería presentar las siguientes características: Multipropósito; polifacético; coparticipativo; multimétodo; plurivalente; motivador; metodológicamente correcto; completo, informativo y útil. En función a lo expuesto líneas arriba y para efectos de la investigación es puede definir la autopercepción del desempeño docente según Márquez y Robles (2008) como: La agrupación de acciones que el docente es consciente de realizar una determinada organización educativa, en base al proceso organizacional, donde se confluye la acción pedagógica en sus distintos momentos y las diferentes dimensiones de ámbito laborar, de forma eficiente y eficaz de tal forma cumpliendo con las dimensiones formativas de las competencias mínimas requeridas por los estudiantes y a su vez generando una imagen institucional mediante la labor educativa realizada. Es de suma importancia que el docente posea una autopercepción del desempeño que debe desarrollar dentro del ámbito educativo. El mejor juez debe ser que uno mismo de las todas acciones que se realiza en búsqueda de una calidad educativa óptima

Según Chiroque (2006), el desempeño docente de forma óptima depende esencialmente de la formación profesional (inicial y continua) y de calidad; esto sumado a una remuneración adecuada y de condiciones adecuadas de trabajo que permitan fortalecer una adecuada motivación docente. Conforme a lo descrito el autor relaciona el desempeño del docente con el mejoramiento de la calidad de educación que será posible si se establece una adecuada formación magisterial, trato remunerativo adecuado y mejores condiciones de trabajo. Así se determina que no sólo se mejora con la autocrítica a nuestro desempeño docente, también se debe contar con otros factores externos que motivan el mejoramiento de la calidad educativa (p. 8).

Según Valdés (2000), la evaluación de la autopercepción del desempeño docente es un proceso sistemático que resulta de la obtención de datos válidos y confiables, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en nuestros estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, su responsabilidad en el ámbito laboral y el desarrollo de sus relaciones interpersonales con toda la comunidad educativa y representantes de las distintas instituciones de la comunidad. Conforme a lo descrito por el autor la evaluación desempeño docente es formativa y sumativa, debe además considerarse los factores que intervienen en el proceso de evaluación como las emociones, la responsabilidad y las relaciones interpersonales con los agentes de la comunidad educativa. Además el mejoramiento de la enseñanza en el aula, la responsabilidad y el desarrollo profesional y reconocimiento de su labor desempeñada en el aula. (p. 45).

Dimensiones de la autopercepción del desempeño docente

Las dimensiones del desempeño docente se vinculan con los distintos aspectos vinculados al ámbito laboral. Dentro de las dimensiones podemos encontrar lo siguiente:

Capacidad Pedagógica

Es la forma en que los docentes exponen las tareas que realiza en buena medida la preparación óptima de los estudiantes. Este desarrollo de estas actividades tiene gran importancia en la calidad del desarrollo y ejecución de la tarea que se gestiona en el trabajo del estudiante donde intervienen distintos aspectos. Según Chiroque (2006) ratificó que el docente fomenta la autonomía de sus estudiantes sin dejar de atender al grado de comprensión de la tarea asignadas. Debemos considerar la importancia de observar las formas de monitoreo y modificación de los sucesivos avances que el estudiante va dando va desarrollando hacia la solución del problema planteado.

De tal forma, “el contenido enriquecedor y el sentido de los ejemplos utilizados por el docente se encontraran relacionados con la disposición y

apertura del estudiante hacia la realización de la tarea asignada". (Chiroque, 2006, p. 22).

En el aspecto de la evaluación del docente valora y considera el resultado de la tarea asignada. Para poder determinar el desempeño docente, se debe considerar fundamentalmente al tipo de evaluación, reconocimiento, y la afectividad de dicha retroalimentación.

Emocionalidad

Se debe tener en cuenta la cultura humanista, relaciones interpersonales entre los miembros, respeto de opiniones emitidas por todos los demás, la promoción de una actitud de índole crítica, que demuestre un oportuno equilibrio emocional, donde la asertividad en la resolución de conflictos o problemas dentro y fuera de la institución se lleven oportunamente y se tenga presente un nivel alto de escucha activa con sus estudiantes, esto generando un ambiente democrático, con un clima adecuado entre todos los miembros de la comunidad, padres, alumnos y docentes. Además, la apertura para trabajar en equipo se considera la participación de docentes con ideas en busca de la mejora de la calidad de la enseñanza, donde posean un adecuado control emocional, donde colaboren, demuestren tolerancia y se integren de forma inmediata a los equipos

Valdés (2004) ratificó que es indispensable el acompañamiento de las competencias integrales que permitan dar una visión con claridad mental en distintas situaciones para optar con decisiones óptimas durante el proceso educativo para los estudiantes y dar cumplimiento al proceso de desempeño profesional del docente por lo que debe estar preparado para una constante evaluación por parte del equipo directivo y otras instancias dentro y fuera de las instituciones educativas (p. 26).

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Se debe considerar el nivel de asistencia docente, cumplimiento con los horarios de clases establecidas, presencia en aula, demostrar una cultura acorde a los requerimientos del aula, ser tolerante y sobre todo asertivo, con una ética

profesional. La actitud demostrada al trabajo a realizar debe considerar el dinamismo, disposición al cambio, cultivo de valores, interés formativo en sus capacidades, constancia, entrega oportuna de información solicitada por las instancias superiores, y sobre todo creatividad e innovación. La responsabilidad del desempeño docente son los atributos indispensables que deben relacionarse con los valores y el cumplimiento de sus funciones, demostrando una actitud positiva frente a su trabajo como educador.

Relaciones interpersonales con la comunidad educativa, esto concerniente a las características que se deben considerar al generar la participación de toda la comunidad educativa en donde, responda en forma asertiva al interés de los alumnos, la resolución de los problemas presentados en la comunidad educativa, y el compromiso asumido en los distintos eventos en la comunidad. La dimensión del trabajo con los padres de familia es aquella que contempla el nivel de interacción y atención a padres de familia, por parte del docente, con el trabajo responsable y empleando la documentación para su atención, además considera el grado de comunicación ejercido por los docentes con sus padres de familia. (p.26)

Las relaciones interpersonales del docente se refieren a los atributos que debe tener todo docente para lograr la integración con sus alumnos y el grado de aceptación sobre la diversidad de opinión de todos los integrantes de la comunidad educativa. (p. 26)

Teorías de autopercepción del desempeño docente

Enfoque de Werther y Davis

Werther y Davis (2000) señalaron la importancia de la evaluación del desempeño en las organizaciones en ocho puntos fundamentales: mejora el desempeño cuando la retroalimentación se realiza adecuadamente; políticas de compensación, permite descubrir quiénes merecen aumentos, con base en méritos obtenidos por la evaluación; decisiones de ubicación, origen promociones, transferencias y despidos; necesidades de capacitación y desarrollo, cuando el desempeño es ineficiente; planeación y desarrollo de la

carrera profesional, mediante la retroalimentación se guían las decisiones de apoyo a posibilidades profesionales; imprecisión de la información, un desempeño pobre puede revelar una falta de información en el análisis de puestos, planes de recursos humanos o cualquier otra información al departamento de personal; errores en el diseño de puesto, descubre la forma en cómo se entienden las actividades que el puesto incluye; y, desafíos externos, brinda la oportunidad de apoyar a los empleados en caso de que un problema externo afecte negativamente su desempeño (p. 295).

Enfoque de Robbins

Robbins (2005) sostuvo que para medir el desempeño real, se usan cuatro fuentes de información: la información personal, los informes estadísticos, los informes orales y los escritos. La evaluación del desempeño es parte fundamental del sistema de administración. Existen varios métodos para medir el desempeño entre estos están: los ensayos escritos, el uso de incidentes críticos, las escalas de calificación gráficas, las comparaciones multipersonales, la administración por objetivos y la evaluación de 360 grados (p. 39).

En sus trabajos iniciales podemos recalcar en Robbins (1998) cuando mencionó que para los evaluadores es difícil dar a conocer resultados negativos o insatisfactorios a los trabajadores debido a tres principales razones: frecuentemente se sienten incómodos al discutir las debilidades del desempeño de los empleados; la mayoría de los empleados se pone a la defensiva cuando les son señaladas sus debilidades, desafiando la forma en cómo fue hecha la evaluación, criticando a su jefe o echándole la culpa a alguien más; y, los empleados tienden a ubicarse en un nivel por encima del real, se sienten con mayor capacidad y aseguran realizar su trabajo mucho mejor de lo que en realidad lo hacen (p. 49).

Enfoque de Chiavenato

Chiavenato (2000) explicó que mediante el método de investigación de campo se puede realizar diferentes entrevistas por parte de un especialista cuya evaluación para medir desempeño, el superior inmediato pueda evaluar. Las entrevistas

permiten determinar las causas, orígenes y motivos del desempeño ya sea positivo o negativo, basándose en el análisis de hechos y situaciones. Este método ayuda a planear un sistema de apoyo para sí donde los empleados que requieren en cuanto a su desarrollo para el cargo y la organización lo ameriten. El proceso es realizado por el supervisor con ayuda del especialista, quien habrá de cubrir cada una de las secciones de la entrevista previamente escrita con las opiniones del supervisor. Las secciones suelen cubrir lo siguiente: evaluación inicial, se considera el desempeño del trabajador; análisis suplementario, ya que es definida durante la evaluación inicial y se formulan preguntas por parte del especialista que luego serán analizadas con profundidad; planeamiento, se refiere a la elaboración de un plan de acción con medidas necesarias después de haberse considerado el desempeño tales como: consejería readaptación, entrenamiento, promoción a otro cargo, mantenimiento en el cargo actual o en ocasiones desfavorables, el despido y la sustitución; y, seguimiento, se verifica o comprueba el desempeño de los trabajadores, en sentido de reforzar lo que se ha respondido antes(p. 133).

1.3. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación tiene como finalidad conocer la realidad de nuestros docentes de la institución educativa 2029 “Simón Bolívar” sobre la influencia que existe entre la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente, cuyos resultados nos permitirá dar el punto de partida y servir como propuesta para impulsar más la investigación científica; también, para tomar en cuenta si la cultura organizacional influye en la autopercepción del desempeño docente

Justificación Práctica

Asimismo, esta investigación es importante porque permitirá mejorar la calidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje dado que conociendo el tipo de cultura organizacional podemos diseñar programas de intervención para que el

desempeño docente mejore mucho más y los estudiantes reciban una calidad óptima en su enseñanza por parte de nuestros trabajadores.

Justificación metodológica

Además, el empleo de estas encuestas en los docentes permitirá su uso en posteriores investigaciones demostrando su validez y confiabilidad con el fin de que podamos conocer la realidad de otros contextos; tanto en instituciones públicas como ésta o en instituciones privadas; y de esa manera contribuir con nuestro país para que mejore.

Justificación pedagógica

Finalmente, con este trabajo se podrá iniciar una larga investigación con estas variables, se podrá mejorar la calidad educativa y se podría crear nuevas estrategias reglamentos para que el desempeño docente se vea reflejado con motivación, conocimientos y actitudes que permita que los estudiantes perciban su desempeño y los mismos docentes puedan auto percibirse de igual manera.

1.4. Problema

En los diferentes ámbitos de la gestión en general se habla sobre la cultura organizacional; en el campo educativo, de la misma manera; tomando como nombre cultura organizacional educativa convirtiéndose en una filosofía de trabajo ya que se toca la ética como fuente principal para compartir con los trabajadores (Enríquez, 2005); además, a encaminar la educación como una forma de actuare institucional que las escuelas van a determinar en sus distintas áreas de gestión para que sigan un fin en común. Pero en la realidad, la posición que predomina en la cultura organizacional educativa de las instituciones, es que casi todos de los integrantes, “no consideran la necesidad de trabajar en forma conjunta hacia un fin común, limitándose la adquisición de una sinergia educativa” (Enríquez y Mata, 2006, p. 12).

Se debe resaltar que las instituciones educativas se fortalecen y consolidan, cuando su personal es consciente que pertenece a una misma cultura; por lo tanto, aumenta los lazos interpersonales y se sienten más comprometidos en la estructura de ella. Por otro lado, los vínculos socioculturales traen como resultado un motivo hacia una visión más cercana a la realidad, donde la participación de los docentes y el personal administrativo se transforman en los aspectos indispensables de la gestión, conllevando hacia una determinación eficiente y eficaz en la obtención de los resultados.

La gran trascendencia de evaluar en las instituciones educativas la cultura en nuestro país, se percibe tanto en la demanda social y en los requerimientos de la comunidad educativa, como forma de participación del servicio educativo, donde se deben considerar el servicio de las metas educacionales, siendo el aporte indispensable la de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de las metas comunes establecidas. Para cumplir, es preciso que su función no tenga como límite al control, sino a entregar información valiosa y confiable, para tomar decisiones adecuadas.

En tal sentido Ruiz (2006), estableció que “teniendo una reflexión continua, permanente y de forma compartida “entre todos los integrantes de la organización educativa permitiría un crecimiento en la enseñanza y la obligación de aumentar la calidad de servicio educativo” (p. 37) a través de un cambio favorable de la cultura organizacional

La evaluación de una cultura favorecida en los sistemas educativos y en las comunidades educativas: es decir que abarque al equipo directivo, plana docente, padres de familia, y las autoridades de instancias superiores nos permitiría cuidar con mayor atención la calidad del servicio educativo.

Montes (2003), esto implica, una renovación conceptual en el entusiasmo institucional, en la obtención de metas en un futuro próximo, consiguiendo singular valor y consolidando de manera funcional la imagen de las instituciones educativas como empresas que gestionan y producen un bien intangible, de gran valor y responsabilidad social que es el estudiante. Y estos aspectos lo observa el principal agente de gestión y pedagógica: que es el docente (p. 2).

Las instituciones educativas, son organizaciones que según Alcocer (2003) tienen el objetivo obtener resultados beneficiosos y generales, de mejora continua a través del trabajo colegiado de forma independiente y coordinada. Esto nos permitirá reconocer tres dimensiones interrelacionadas: la primera es la dimensión individual, social y organizacional, en ésta ocurren una serie de procedimientos y fenómenos, exactamente como resultado de la acción recíproca de las personas, como la cultura organizacional, el adecuado clima, las clases de liderazgo, la misión y la visión de la institución educativa, entre otros.

Donde es necesario el análisis de la cultura organizacional de las instituciones educativas en forma implícita y explícita de aquellos resultados significativos que se producen en las situaciones más continuas e inadvertidas de la escolaridad; ya que poseen una cultura definida y compartida por los miembros integrantes, esto se refiere a las creencias, valores, actitudes, sentimientos, símbolos y proyectos compartidos por los integrantes de una organización (Martínez y Otero, 2007).

La cultura organizacional, es relativamente constante manifestándose a través de los procedimientos como: cognición, sensibilidad, acciones que pueden observarse, la comunicación, símbolos, trato interpersonal, etc. Dichos aspectos se integran y se constituyen en la dinámica de toda organización, aspectos que según Dune (2006) van a determinar el desempeño docente en el seno de una organización. Esto se refiere que la cultura organizacional de una organización influye de tal forma en el grupo humano de la institución que orienta de forma rectora el comportamiento como el desempeño de éste en la organización.

Cabe mencionar que en la actualidad las organizaciones educativas modernas asumen retos y desafíos constantes como parte de una moderna sociedad, por lo tanto, la escuela en la modernidad debe integrarse, y ser partícipe de nuevos conocimientos, la tecnología, la conducción de información, uso de destrezas, lo cual a su vez, requiere incrementar la calidad de nuestro sistema educativo y el desempeño eficiente y eficaz de los recursos humanos. Sin embargo, la calidad de la educación es tema de preocupación de los miembros involucrados en ella; se debe enfatizar que la labor docente, desde el

punto de vista contemporáneo, se explica detalladamente con aprendizajes diversos e integrales que debe atender a las realidades y necesidades individuales de los alumnos, es decir siendo pertinente y a las necesidades de la sociedad, deben ser relevantes. Sin embargo, en la actualidad es posible observar cierta disonancia entre las acciones de organización, planificación, de ejecución y evaluación en el aula con énfasis a la forma de plantear el desarrollo de las competencias y la forma como se ejecutan los contenidos y como son evaluados.

El desempeño de los agentes educativos en una organización educativa, Delgado (2002), señaló que la acción del maestro, desde la actualidad y modernidad, se determine con aprendizajes actuales y de forma integral que de atención a las necesidades y la realidad que cada estudiante viva (pertinencia) y a las necesidades de la sociedad (relevancia). Sin embargo, en la realidad es posible encontrar cierta disonancia entre las acciones de planificación y las de ejecución y evaluación en el aula con respecto a la forma como se plantea el desarrollo de las competencias y la forma como se ejecutan los contenidos y como son evaluados (p. 24)

Una vez más enfatizamos que el rol del docente debe ser agente de un cambio positivo que va realizando y convirtiéndose más complejo conforme va transcurriendo el tiempo y dichas funciones van a modificarse según el diagnóstico de las situaciones que consiste en procesar el modelo educativo, organizándolo y tomando decisiones técnico científicas para planificar, guiando el aprendizaje y evaluándolo Esta reforma educativa se dará a medida como la cultura organizacional a través de sus distintas dimensiones se puedan modelar el accionar docente. (Morales, 2006).

Desde esta perspectiva, debemos mencionar que la cultura organizacional es un factor principal y de importancia en el ámbito de la gestión escolar que va orientando al equipo directivo, líderes pedagógicos como a los docentes para proyectarse un estilo de vida institucional, en el cual el desempeño docente se transforme en el accionar base de la institución, constituyéndose en el medio más óptimo para la mejora de la calidad de la educación.

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye el reconocimiento en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?.

Problema específico 2

¿Cómo influye la comunicación y equidad en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?.

Problema específico 3

¿Cómo influye la credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?.

Problema específico 4

¿Cómo influye el liderazgo en la gestión directiva en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?.

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La cultura organizacional influye de manera positiva en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El reconocimiento influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Hipótesis específica 2

La comunicación y equidad influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Hipótesis específica 3

La credibilidad de los directivos y relaciones humanas influyen en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Hipótesis específica 4

El liderazgo en la gestión educativa influye en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del reconocimiento en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la comunicación y equidad en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del liderazgo en la gestión educativa en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Definición conceptual de las variables

X= Cultura organizacional: son los valores que tiene la empresa y se ve reflejado en sus costumbres, derechos, obligaciones, tipos de liderazgo, entre otros.

Marcore y Martín (2003) “Es un sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escuela” (p. 23).

Y= Autopercepción del desempeño docente: es la autoevaluación que el docente tiene de sí mismo para justificar sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales frente a la institución, a los padres y a los estudiantes.

Valdés (2000) mencionó:

“La evaluación de la autopercepción del desempeño docente es: Un proceso sistemático de obtención de datos validos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”. (p.45)

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rango
Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos	Del 1 al 8		
	Reconocimiento del esfuerzo	Del 9 al 13		
	Entropía organizacional	Del 14 al 17		Nivel bajo
Comunicación y equidad	Reconocimiento del éxito como factor de éxito	18, 19		(62 – 162)
	Comunicación e integración del personal	Del 20 al 24		
	Comunicación y evolución histórica de la escuela			
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Reconocimiento y equidad en la recompensa	Del 25 al 29		Nivel medio
	Énfasis en las relaciones humanas	Del 30 al 38		(163 – 263)
	Credibilidad y aprendizaje organizacional	Del 39 al 42	Likert	
Liderazgo en la gestión educativa	Equidad en la vida escolar	43, 44		Nivel alto
	Ambiente favorable al desempeño	45, 46		(264 – 364)
	Superación y compromiso	Del 47 al 51		
	Liderazgo en la gestión educativa	Del 52 al 56		
		Del 57 al 62		

Nota: Marcone y Martín (2003)

Tabla 2.
Autopercepción del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rango
Capacidades pedagógicas	Dominio de contenido y organización del contenido	Del 1 al 12		
	Uso de términos adecuados			
	Variedad de material educativo y autoría de material	13,14		
	Empleo de dinámicas de grupo y empleo de materiales auxiliares			
	Orientación a estudiantes			
	Cumplimientos de programación			
	Sistema de evaluación			
	Cultura humanista			
	Respeto de opiniones de los demás			
	Promueve actitud crítica			
Emocionalidad	Equilibrio emocional	Del 15 al 23		
	Asertividad			
	Genera ambiente democrático			Nivel bajo (39-140)
	Participación con ideas para mejorar la calidad del trabajo en equipo			
	Control emocional, tolerancia			
	Nivel de asistencia docente			
	Exactitud en el horario de clases y laboral		Likert	Nivel medio (139-240)
	Presencia en el aula	Del 24 al 31		
	Demuestra cultura			
	Ética profesional			
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Constancia			
	Entrega oportuna de información			Nivel alto (239-340)
Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	Creatividad e innovación			
	Adecuación de tiempo laboral			
	Generación de participación			
	Responde en forma amable	Del 32 al 35,		
	Participación en eventos de la comunidad	Del 36 al 39		
	Nivel de atención a padres de familia			
	Empleo de documentos de atención			
Nivel de comunicación con padres de familia				

Nota: Valdés (2000)

2.3. Metodología

El método empleado es hipotético-deductivo; ya que, sostuvo que “se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis; es decir, consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba” (Behar , 2008,p. 40)

2.4. Tipo de estudio

Básico, tal como manifestó Sánchez y Reyes (2006) este tipo de estudio es conocido también como “pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p. 36). En esta investigación se aplicó dos instrumentos que responden a un constructo teórico, una por cada variable, recogiendo información en su estado natural, a partir de ellos se confrontó con los conocimientos existentes (antecedentes y problema).

2.5. Diseño

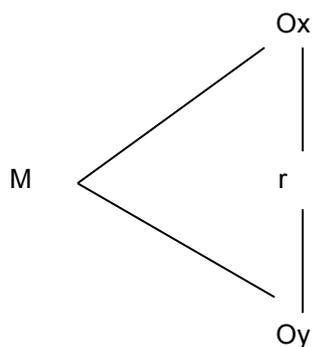
El diseño de estudio de la presente investigación es no experimental porque se procedió a recolectar la información, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) este tipo de diseño se caracteriza porque: “No se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir, tal y como se dan en su contexto natural” (p. 151). Para la recolección de la información referente a las variables de estudio, no se manipulo ninguna de las variables, es decir, que se aplicó la encuesta sin haber realizado algún tipo de tratamiento.

Asimismo, Hernández et, al. (2010) respecto al corte Transversal sostuvieron que:

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p. 151).

Lo transversal se cumple porque el instrumento fue aplicado a la muestra de estudio en un único momento, no habiendo sido necesario repetir la aplicación, por tanto los resultados responden a un momento determinado.

El esquema para la siguiente investigación es el siguiente:



Dónde:

Ox = Cultura Organizacional

Oy = Desempeño docente

r = Correlación de las variables

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Según Carrasco (2009) afirmó “que es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236).

La población comprende a todos los directivos, docentes de ambos niveles de la Institución educativa N° 2029 “Simón Bolívar”

2.6.2. Muestra

Según Hernández, et al, (2010) “afirmaron que es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos; asimismo, tiene que definirse o

delimitarse de antemano con precisión, para que sea representativo de dicha población”(p. 588).

El tamaño de la muestra estuvo conformado por 100 docentes de las institución Educativa N° 2029 “Simón Bolívar”

2.6.3. Muestreo

El tipo de muestreo es probabilístico simple ya que se empleó un sub grupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernández, et al., 2010).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

En ésta investigación se emplearán la técnica de la encuesta, el cual consta de dos encuestas

2.7.2. Instrumentos

Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)

Autores: Rodolfo Marcone Trigo y Francisco Martín del Buey* Universidad de Playa Ancha y Universidad de Oviedo Bass B. M.; Avolio B. J.; 2000

Adaptación: Reyes, Alfaro, M. y Zambrano, Perroni, V. (1991). Un instrumento para medir la cultura organizacional innovadora. Tesis doctoral. Santiago de Chile Universidad Central.

Administración: Individual y colectiva

Duración: 30 minutos

Aplicación: Adultos

Significación : mide los diferentes componentes de la cultura organizacional y las relaciones humanas.

Áreas que explora: creencia, valores, comunicación, relaciones humanas, liderazgo.

Calificación y Puntuación: la calificación es manual y la puntuación oscila entre 248 (Puntuación Mayor) y 62 (Puntuación Menor). A mayor puntuación, mayor será la presencia de los componentes de la cultura organizacional educativa, percibido por los docentes.

Validez

El instrumento está validado, demostrado mediante una matriz de correlación

Autopercepción docente

Autor: Morocho Cáceres, Ana

Procedencia: Universidad del Perú- San Ignacio de Loyola

Año: 2010

Estructura: Esta conformado por 4 niveles y en su estructura tiene 39 Ítems, donde en el primer Nivel.- Capacidades Pedagógicas, está compuesto por 14 ítems en el segundo nivel.- Emocionalidad, compuesto por 9 ítems. En el tercer nivel Responsabilidad en el desempeño docente, compuesto por 8 ítems en el cuarto Nivel.- Relaciones interpersonales con la comunidad educativa, compuesto por 8 ítems.

Administración: Se aplicará en forma individual cuya duración es de 30 minutos.

Calificación y puntuación: La calificación y puntuación oscila es de 156 (Puntuación Mayor) y 39 (Puntuación Menor).

Validez

El instrumento construido, se realiza la validez de contenido evidenciado por criterio de juicio de expertos, con un resultado de alta validez a .96**

2.8. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se efectuó con el software estadístico SPSS versión 24.

Se emplea estadística descriptiva: media, mediana, desviación estándar, mínimo y máximo.

2.9. Aspectos éticos

Todos los encuestados fueron informados del procedimiento de la encuesta. A cada encuestado se le aplicó las dos encuestas para completar.

La política de la institución educativa hicieron posible el desarrollo de la investigación, donde fue posible el desarrollo de la investigación, fue factible estudiar el fenómeno en cuestión,

Se contó con el consentimiento previo de los mismos para participar, tomándose en cuenta todos los aspectos establecidos al respecto.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivo Cultura organizacional

Resultados de la variable cultura organizacional presenta 4 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 3.

Distribución Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, I.E. N° 2029 "Simón Bolívar" Lima, 2017

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	13,0	13,0
	Medio	28	28,0	41,0
	Alto	59	59,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

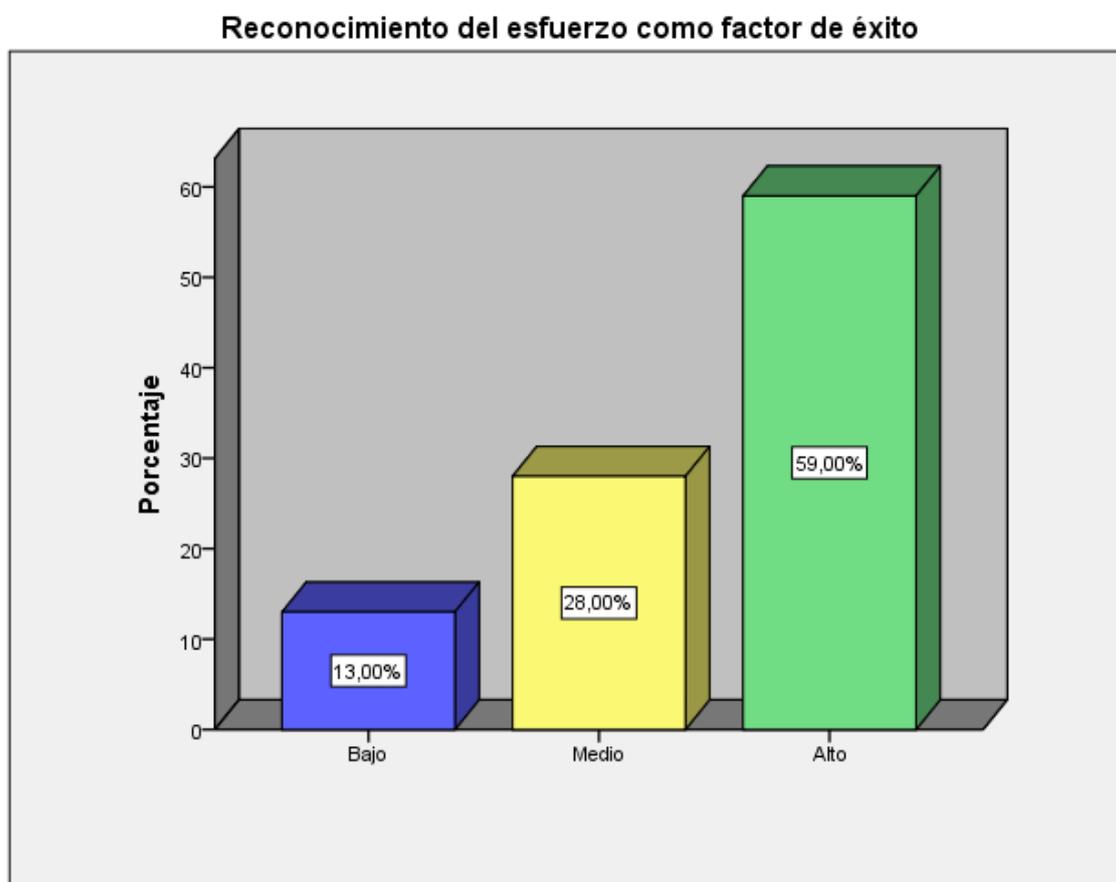


Figura 1. Frecuencia Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, I.E. N° 2029 "Simón Bolívar" Lima, 2017

En la tabla 3 y figura 1 se observa que, respecto a la dimensión Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, el 59,00% señalan un nivel Alto, el 28,00% presenta un nivel Medio y el 13,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Tabla 4.

Distribución Comunicación y equidad organizacional, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

Comunicación y equidad organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	8,0	8,0	8,0
	Medio	30	30,0	30,0	38,0
	Alto	62	62,0	62,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

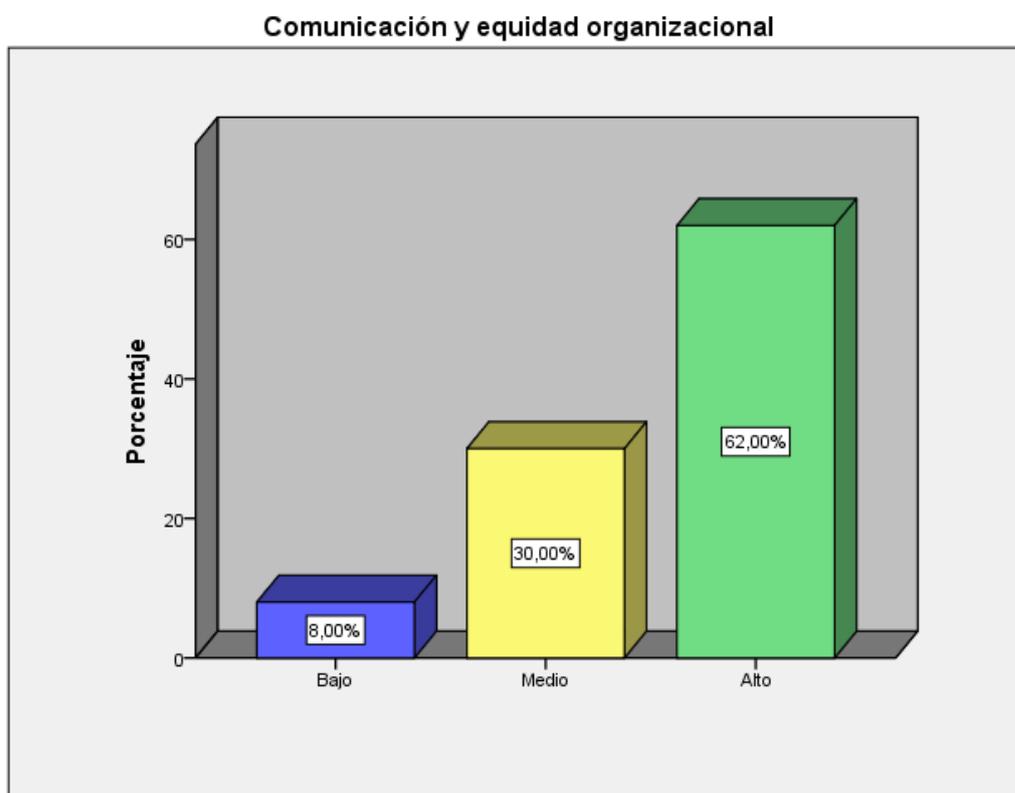


Figura 2. Frecuencia Comunicación y equidad organizacional, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 4 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensión Comunicación y equidad organizacional, el 62,00% señalan un nivel Alto, el 30,00% presenta un nivel Medio y el 8,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Tabla 5.

Distribución Credibilidad de los directivos y relaciones humanas, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	12,0	12,0
	Medio	26	26,0	38,0
	Alto	62	62,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

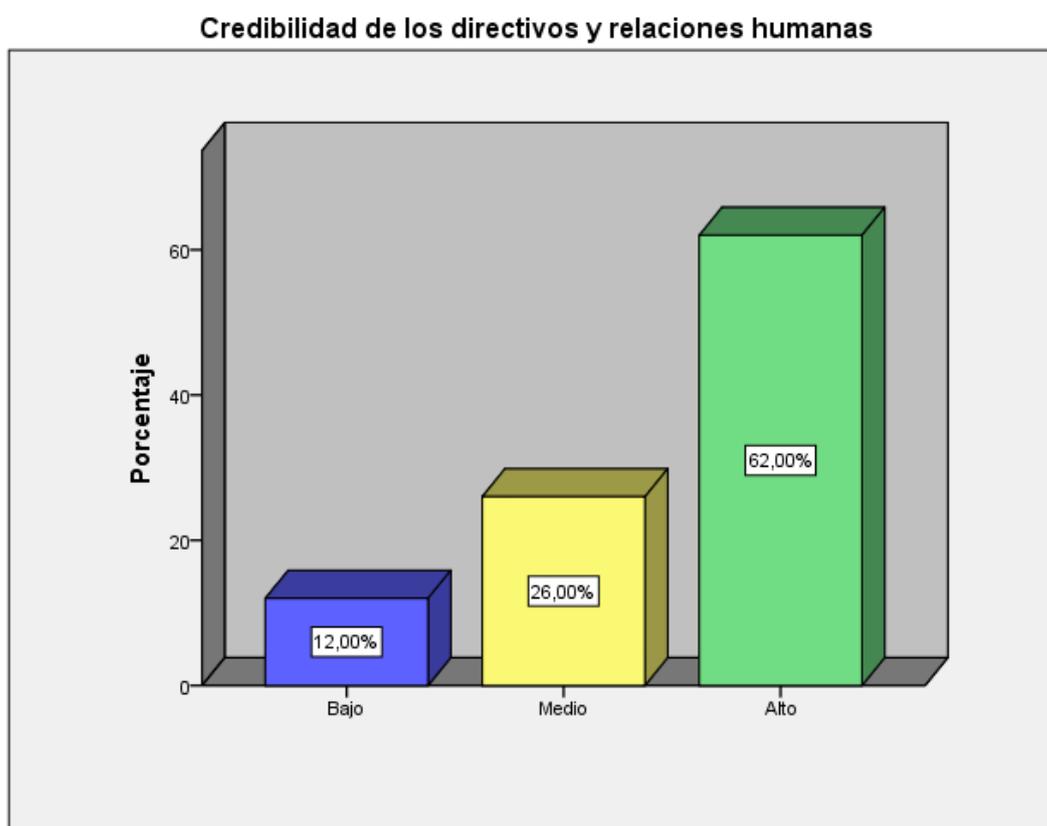


Figura 3. Frecuencia Credibilidad de los directivos y relaciones humanas, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 5 y figura 3 se observa que, respecto a la dimensión Credibilidad de los directivos y relaciones humanas, el 62,00% señalan un nivel Alto, el 26,00% presenta un nivel Medio y el 12,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Tabla 6.

Distribución Liderazgo en la gestión directiva, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

Liderazgo en la gestión directiva				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	14,0	14,0
	Medio	30	30,0	44,0
	Alto	56	56,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

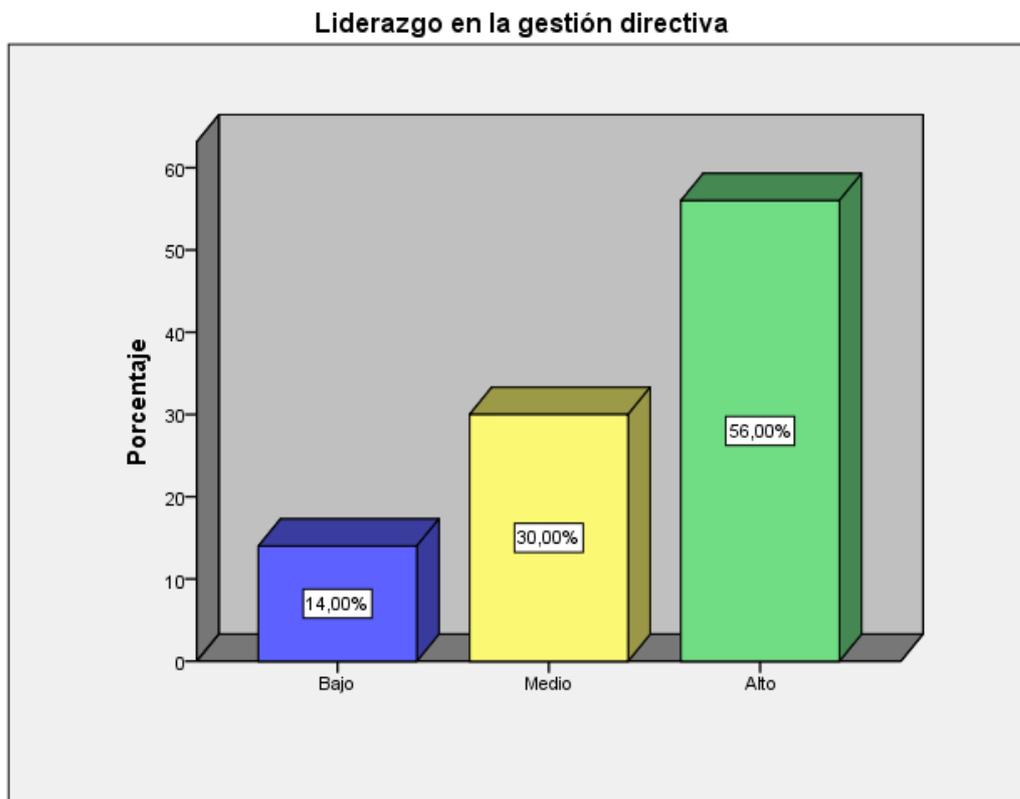


Figura 4. Frecuencia Liderazgo en la gestión directiva, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 6 y figura 4 se observa que, respecto a la dimensión Liderazgo en la gestión directiva, el 56,00% señalan un nivel Alto, el 30,00% presenta un nivel Medio y el 14,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Tabla 7.

Distribución Cultura organizacional, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017
Cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	8,0	8,0
	Medio	24	24,0	32,0
	Alto	68	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

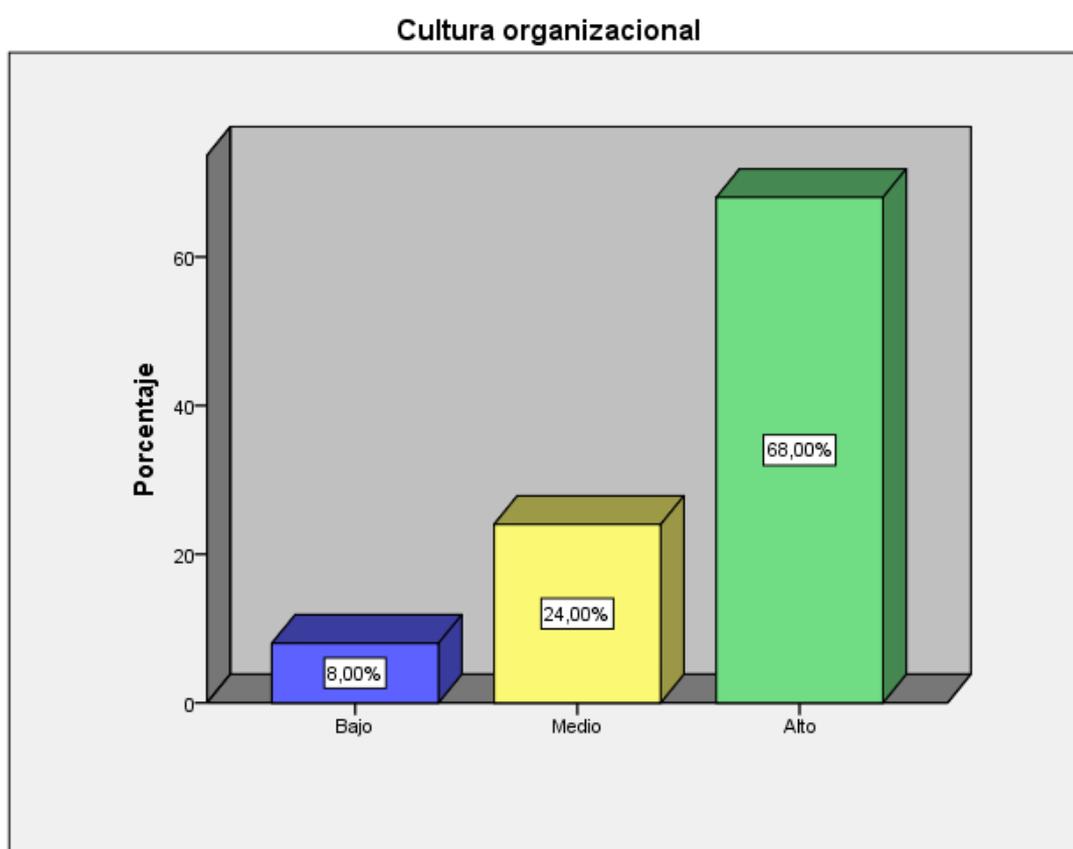


Figura 5. Frecuencia Cultura organizacional, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 7 y figura 5 se observa que, respecto a la variable Cultura organizacional, el 68,00% señalan un nivel Alto, el 24,00% presenta un nivel Medio y el 08,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

3.2. Resultados descriptivo desempeño docente

Tabla 8.

Distribución capacidades pedagógicas, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017
Capacidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	16,0	16,0
	Medio	20	20,0	36,0
	Alto	64	64,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

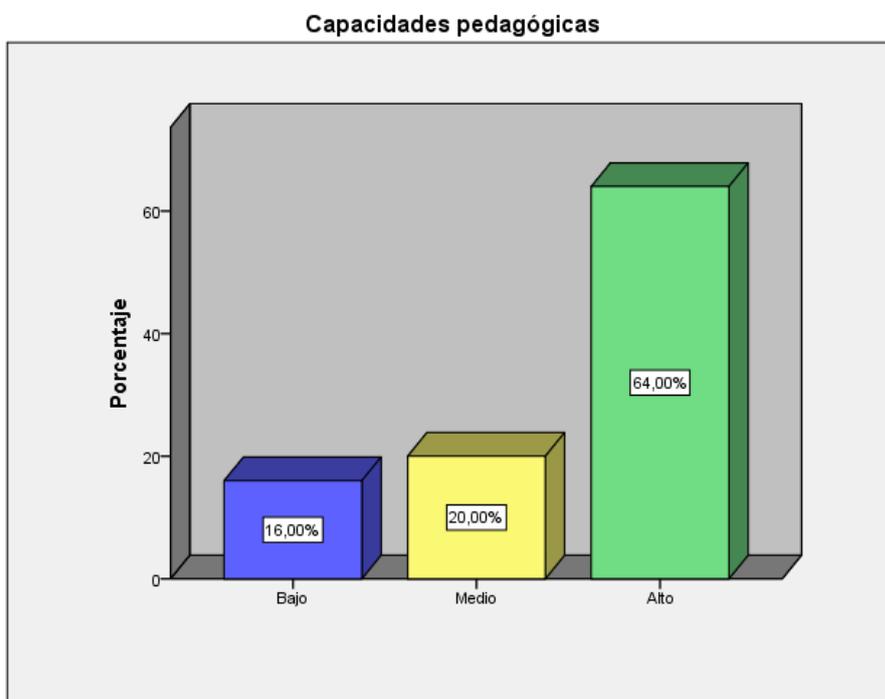


Figura 6. Frecuencia Capacidades pedagógicas, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 8 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión Capacidades pedagógicas, el 64,00% señalan un nivel Alto, el 20,00% presenta un nivel Medio y el 16,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Tabla 9.

Distribución emocionalidad, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

Emocionalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	16,0	16,0
	Medio	22	22,0	38,0
	Alto	62	62,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

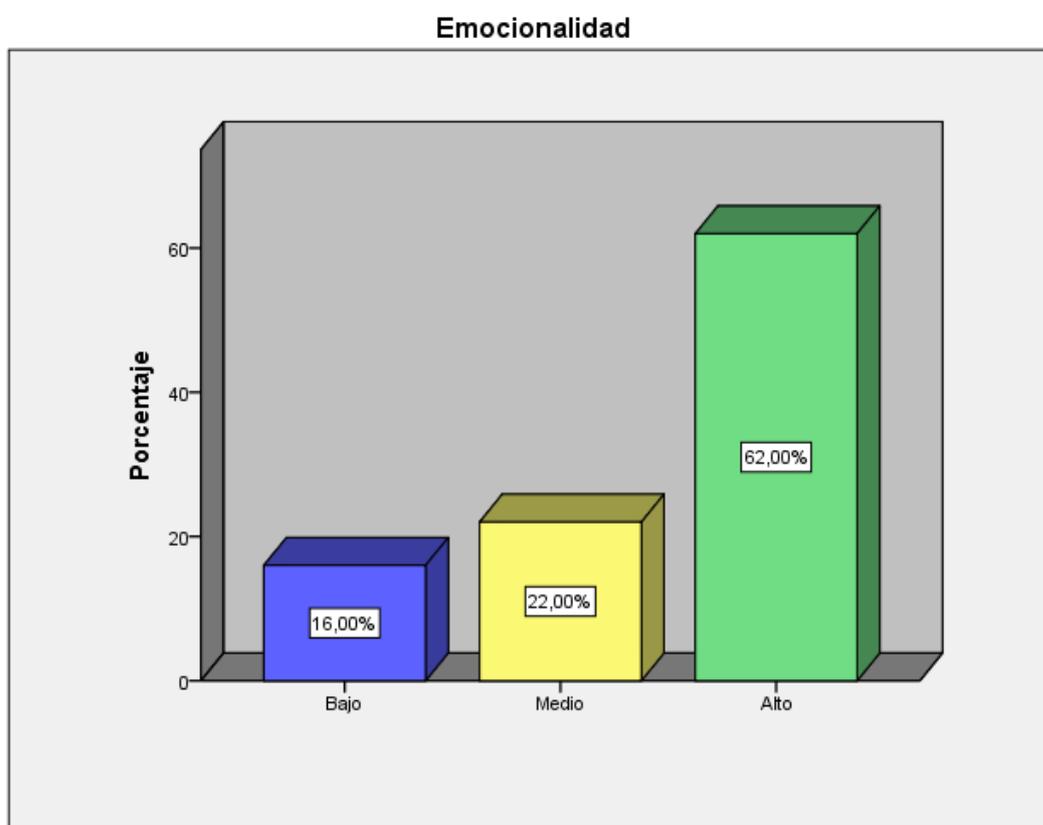


Figura 7. Frecuencia Emocionalidad, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 9 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Emocionalidad, el 62,00% señalan un nivel Alto, el 22,00% presenta un nivel Medio y el 16,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Tabla 10.

Distribución responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	12,0	12,0
	Medio	18	18,0	30,0
	Alto	70	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

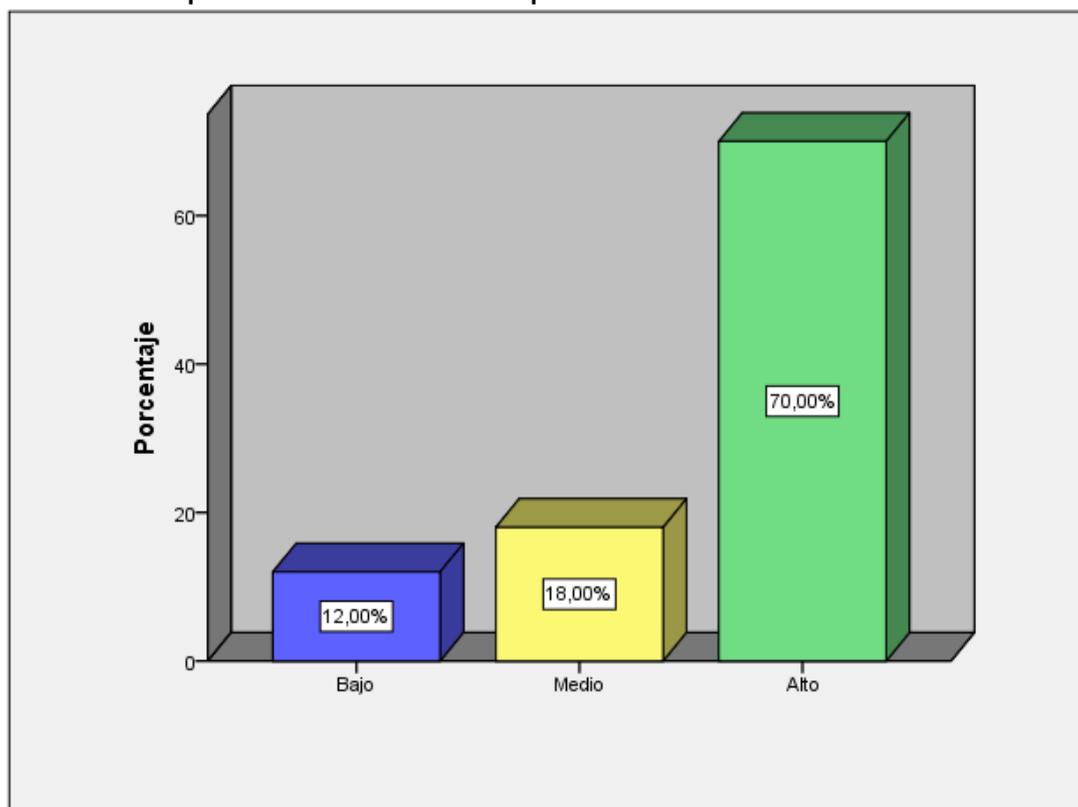


Figura 8. Frecuencia Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 10 y figura 8 se observa que, respecto a la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, el 70,00% señalan un nivel Alto, el 18,00% presenta un nivel Medio y el 12,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Tabla 11.

Distribución relaciones interpersonales con la comunidad educativa, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

Relaciones interpersonales con la comunidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,0	10,0
	Medio	26	26,0	36,0
	Alto	64	64,0	100,0
	Total	100	100,0	

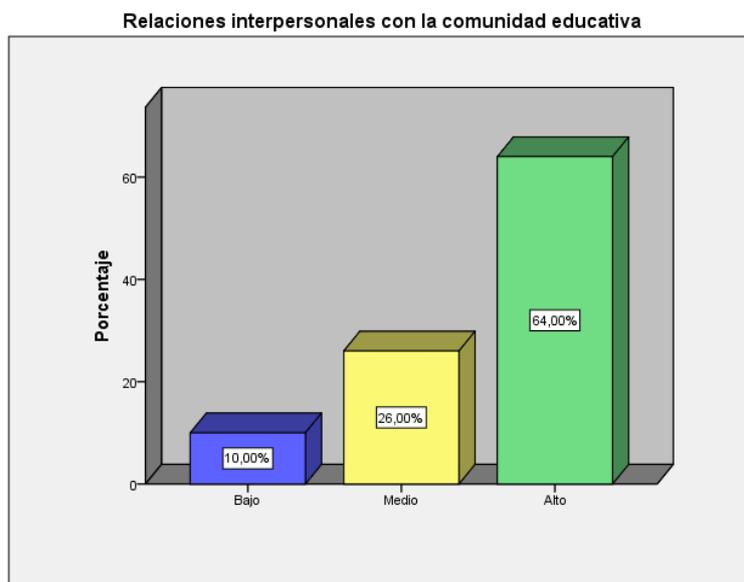


Figura 9. Frecuencia Relaciones interpersonales con la comunidad educativa, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 11 y figura 9 se observa que, respecto a la dimensión Relaciones interpersonales con la comunidad educativa, el 64,00% señalan un nivel Alto, el 26,00% presenta un nivel Medio y el 10,00% presenta un nivel Bajo en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Tabla 12.

Distribución autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

Autopercepción del desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	16,0	16,0
	Medio	14	14,0	30,0
	Alto	70	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

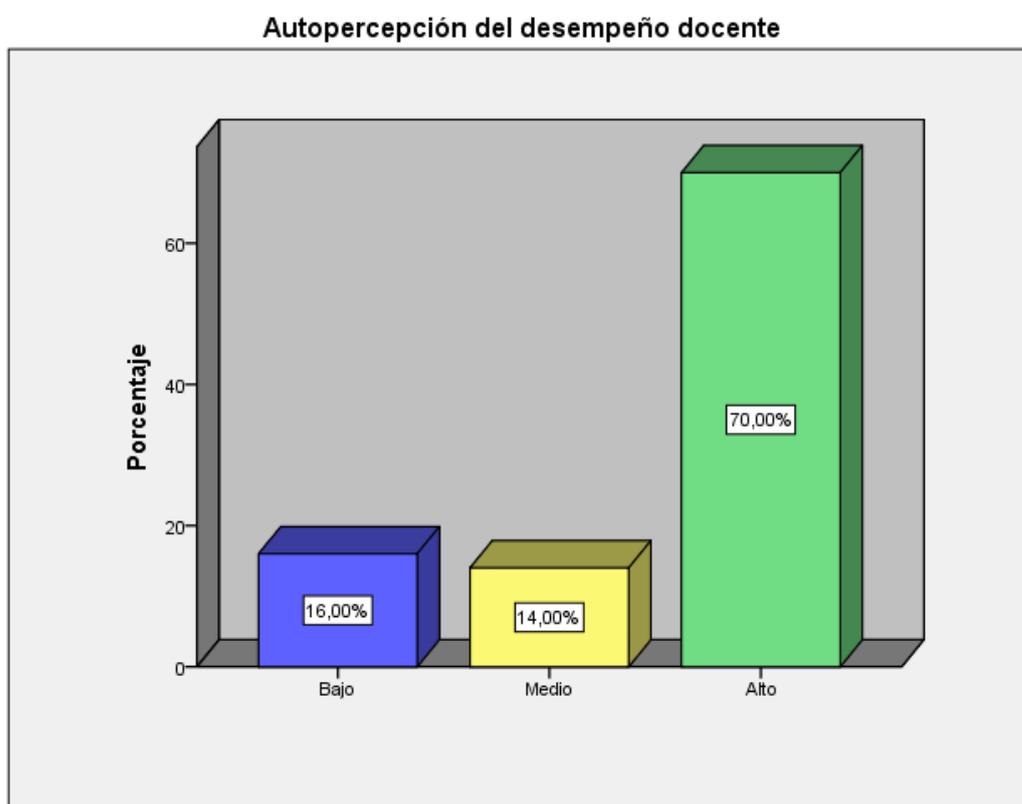


Figura 10. Frecuencia Autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017

En la tabla 12 y figura 10 se observa que, respecto a la variable Autopercepción del desempeño docente, el 70,00% señalan un nivel Alto, el 16,00% presenta un nivel Bajo y el 14,00% presenta un nivel Medio en I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

3.3. Prueba de hipótesis

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumió la prueba no paramétrica que muestra la influencia entre las variables independientes, frente a la variable dependiente, posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS, versión 24.

Hipótesis General

Ho: La cultura organizacional no influye en la auto percepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Ha: La cultura organizacional si influye en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Prueba estadística: Wald

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 13.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba hipótesis general

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la Chi- verosimilitud -2 cuadrado	gl	Sig.	
Sólo intersección	129,947			
Final	15,362	114,585	2	,000

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente con niveles de bajo, medio, y alto. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 15,362 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 14.

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	9,100	2	,011
Desvianza	9,493	2	,009

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,11 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 15.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,682
Nagelkerke	,847
McFadden	,700

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la cultura organizacional en la

autopercepción del desempeño docente. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,682 significa que la cultura organizacional influyen de manera positiva en un 68% a la autopercepción del desempeño docente, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la autopercepción del desempeño docente se debe al 85% de la cultura organizacional de la Institución Educativa N° 2029 “Simón Bolívar”

Tabla 16.

Prueba de Wald La cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Autopercepción del desempeño docente = 1]	-24,625	,425	3357,919	1	,000	-25,457	-23,792
	[Autopercepción del desempeño docente = 2]	-21,336	,994	460,429	1	,000	23,285	-19,387
Ubicación	[La cultura organizacional =1]	-22,980	,959	574,605	1	,000	24,859	-21,101
	[La cultura organizacional =2]	-25,216	,000	.	1	.	25,216	-25,216
	[La cultura organizacional =3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente, se presentarán las comparaciones entre el nivel de las variables, al respecto cultura organizacional resulta protector cuando el encuestado percibe un nivel de alto tiende a la

probabilidad de percibir eficiente nivel de autopercepción del desempeño docente en la Institución Educativa N° 2029 “Simón Bolívar”, esta afirmación corrobora el resultado de la prueba nos da como valores de influencia (Wald) para la variable autopercepción del desempeño docente de 58% y para la variable cultura organizacional del 46% y una significancia del 0,000

Se determinó que la cultura organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([cultura organizacional=1.00]) de la variable cultura organizacional si influye en el nivel bajo [satisfaccion = 1.00], nivel medio [satisfaccion = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=574,605 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017. Por ser el valor de significancia (sig. = 0,000) menor que el p valor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis general (H_A)

Hipótesis Especifica 1

H₀: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito no influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

H_A: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Prueba de hipótesis: Wald

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 17.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba de hipótesis específica 1

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	101,189			
Final	18,719	82,470	2	,000

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de la auto percepción del desempeño docente en el Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito con niveles de bajo, medio, y alto. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 18,719 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 18.

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	7,296	2	,026
Desvianza	8,957	2	,011

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,26 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 19.

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 1*Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,562
Nagelkerke	,697
McFadden	,504

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la autopercepción del desempeño docente con el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,562 significa que la autopercepción del desempeño docente influye positivamente en el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito, explica en un 56% a la autopercepción del desempeño docente, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito se debe al 70% de la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar”

Tabla 20.

*Prueba de Wald Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017*Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Autopercepción del desempeño docente = 1]	-23,079	,373	3818,599	1	,000	-23,811	-22,347
	[Autopercepción del desempeño docente = 2]	-21,362	,494	1872,321	1	,000	-22,329	-20,394
Ubicación	[Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito =1]	-21,427	,678	998,250	1	,000	-22,757	-20,098
	[Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito =2]	-23,198	,000	.	1	.	-23,198	-23,198
	[Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito =3]	0a	.	.	0	.	.	.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al reconocimiento como factor de éxito tendencia educativas y el liderazgo del docente que influyen positivamente en la autopercepción del desempeño docente, se presentarán las comparaciones entre el nivel de las variables, al respecto al reconocimiento como factor de éxito resulta protector cuando el encuestado percibe un nivel de alto tiende a la probabilidad de percibir eficiente nivel de autopercepción del desempeño docente en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar”, esta afirmación corrobora el resultado de la prueba nos da como valores de influencia (Wald) para la variable dependiente autopercepción del desempeño docente de 38,2% y para las variables independientes cultura organizacional del 98% y una significancia del 0,000 para el reconocimiento como factor de éxito.

Por ser el valor de significancia (sig. = 0,000) menor que el p valor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Se determinó que el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito =1.00]) de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=998,250 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martin de Porres, Lima 2017.

Hipótesis Específica 2

Ho: Comunicación y equidad organizacional no influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

HA: Comunicación y equidad organizacional si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Prueba de hipótesis: Wald

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 21.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba de hipótesis específica 2

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	92,972			
Final	35,047	57,925	2	,000

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de la autopercepción del desempeño docente en la comunicación y equidad, con niveles de bajo, medio, alto. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 35,047 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p \text{ valor} < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 22.

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	24,004	2	,000
Desvianza	25,407	2	,000

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 24,004 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 23.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,440
Nagelkerke	,576
McFadden	,354

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la autopercepción del desempeño docente con la comunicación y equidad organizacional. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,440 significa que la autopercepción del desempeño docente influye positivamente en la comunicación y equidad organizacional, explica en un 44% a la autopercepción del desempeño docente sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la comunicación y equidad organizacional se debe al 57,6% de la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar”.

Tabla 24.

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la hipótesis específica 2

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Autopercepción del desempeño docente = 1]	-4,717	,782	36,3871	,000		-6,249	-3,184
	[Autopercepción del desempeño docente = 2]	-3,377	,710	22,5861	,000		-4,769	-1,984
Ubicación	[Comunicación y equidad organizacional =1]	-4,047	,976	17,1841	,000		-5,960	-2,133
	[Comunicación y equidad organizacional =2]	-4,375	,811	29,1091	,000		-5,964	-2,786
	[Comunicación y equidad organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la autopercepción del desempeño docente que influye positivamente en la Comunicación y equidad organizacional, se presentarán las comparaciones entre el nivel de las variables, al respecto de la autopercepción del desempeño docente resulta protector cuando el encuestado percibe un nivel de alto, tiende a la probabilidad de percibir eficiente nivel de cultura organizacional en la I.E. N° 2029 "Simón Bolívar", esta afirmación corrobora el resultado de la prueba nos da como valores de influencia (Wald) para la variable dependiente autopercepción del desempeño docente de 36% y para las variable independiente Cultura organizacional del 22% y una significancia del 0,000 para la comunicación y equidad organizacional

Por ser el valor de significancia (sig. = 0,000) menor que el p valor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₂)

Se determinó que la comunicación y equidad organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([comunicación y equidad organizacional =1.00]) el nivel medio ([comunicación y equidad organizacional

=2.00]) de la dimensión comunicación y equidad organizacional si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=17,184 y 29,109 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Hipótesis Específica 3

Ho: Credibilidad de los directivos y relaciones humanas no influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

HA: Credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Prueba de hipótesis : Wald

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 25.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba de hipótesis específica 3

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-2	gl	Sig.
Sólo intersección	113,584			
Final	25,228	88,356	2	,000

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de la credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la autopercepción del desempeño docente en la con niveles de bajo, medio, y alto. Los resultados de la

tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 25,228 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 26.

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	14,595	2	,001
Desvianza	16,352	2	,000

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 14,595 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 27.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,587
Nagelkerke	,729
McFadden	,540

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la autopercepción del desempeño docente con la credibilidad de los directivos y relaciones humanas. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,587 significa que la credibilidad de los directivos y las relaciones humanas influyen en la autopercepción del desempeño docente , explica en un 58% a la autopercepción del desempeño docente , sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se

tiene que la variabilidad de la credibilidad de los directivo y relaciones humanas se debe al 72% de la autopercepción del desempeño docente de la institución educativa N° 2029 “Simón Bolívar”

Tabla 28.

Prueba de Wald Credibilidad de los directivos, relaciones humanas y autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%
							Límite inferior Límite superior
Umbral	[Autopercepción del desempeño docente = 1]	-23,202	,390	3545,094	1	,000-	-22,438 23,966
	[Autopercepción del desempeño docente = 2]	-21,359	,538	1578,400	1	,000-	22,413 -20,306
Ubicación	[Credibilidad de los directivos y relaciones humanas=1]	-21,962	,689	1016,940	1	,000-	23,312 -20,612
	[Credibilidad de los directivos y relaciones humanas=2]	-23,428	,000	.	1	.	- 23,428
	[Credibilidad de los directivos y relaciones humanas=3]	0a	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se determinó que la Credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([credibilidad de los directivos y relaciones humanas =1.00]) de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1016,940 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Hipótesis Especifica 4

Ho: Liderazgo en la gestión directiva no influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

HA: Liderazgo en la gestión directiva si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

Prueba estadística: Wald

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 29.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba de hipótesis específica 4

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	94,008			
Final	20,147	70,862	2	,000

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia del Liderazgo en la gestión directiva en la autopercepción del desempeño docente con niveles de bajo, medio, y alto. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 20,147 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa rechazo de

la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 30.

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,224	2	,016
Desvianza	10,068	2	,007

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 8,224 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 31.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,522
Nagelkerke	,648
McFadden	,451

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la autopercepción del desempeño docente con el Liderazgo en la gestión directiva. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,522 significa que la aplicación del Liderazgo en la gestión influyen en la autopercepción del desempeño docente, explica en un 52% a la autopercepción del desempeño docente; sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del la

autopercepción docente se debe al 65% al liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa N° 2029 “Simón Bolívar”

Tabla 32.

Prueba de Wald Liderazgo en la gestión directiva y autopercepción del desempeño docente, I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	g	Sig.	Intervalo de confianza al 95%
							Límite inferior Límite superior
Umbral	[Autopercepción del desempeño docente = 1]	-21,873	,359	3711,903	1	,000	-21,170 22,577
	[Autopercepción del desempeño docente = 2]	-20,367	,432	2224,123	1	,000	-19,521 21,214
Ubicación	[Liderazgo en la gestión directiva =1]	-20,270	,640	1004,575	1	,000	-19,017 21,524
	[Liderazgo en la gestión directiva =2]	-21,813	,000	.	1	.	-21,813 21,813
	[Liderazgo en la gestión directiva =3]	0a	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se determinó que el Liderazgo en la gestión directiva si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([liderazgo en la gestión directiva =1.00]) de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1004,575 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

IV. Discusión

Esta investigación tuvo como propósito ver la influencia de la cultura organización en la autopercepción del desempeño docente que perciben los docentes de la Institución educativa N° 2029 “Simón Bolívar”.

A continuación se discute los principales hallazgos de este estudio.

De los resultados obtenidos en ésta investigación, no se rechaza la hipótesis propuesta, es decir se determinó que el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia $=0,000$, el nivel bajo ([reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito $=1.00$]) de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente $= 1.00$], nivel medio [autopercepción del desempeño docente $= 2.00$] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald= $998,250$ en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Se determinó además que la comunicación y equidad organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia $=0,000$, el nivel bajo ([comunicación y equidad organizacional $=1.00$]) el nivel medio ([comunicación y equidad organizacional $=2.00$]) de la dimensión comunicación y equidad organizacional si influye en el nivel bajo [auto percepción del desempeño docente $= 1.00$], nivel medio [auto percepción del desempeño docente $= 2.00$] de la auto percepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald= $17,184$ y $29,109$ en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

La credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia $=0,000$, el nivel bajo ([credibilidad de los directivos y relaciones humanas $=1.00$]) de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente $= 1.00$], nivel medio [autopercepción del desempeño docente $= 2.00$] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de

Wald=1016,940 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Con respecto al liderazgo en la gestión directiva si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([liderazgo en la gestión directiva =1.00]) de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1004,575 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Por todo lo descrito, es evidente que la cultura organizacional influye en la autopercepción de los docentes, ya que existe una influencia positiva.

V. Conclusiones

- Primera Se determina que existe influencia de la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente, lo que demuestra los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, la cultura organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=574,605 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martin de Porres, Lima 2017.
- Segundo Se determina que existe influencia del reconocimiento en la autopercepción del desempeño docente, lo que demuestra en los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=998,250 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martin de Porres, Lima 2017.
- Tercero Se determina que existe influencia de la comunicación y equidad en la autopercepción, lo que demuestra en los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, la comunicación y equidad organizacional si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=17,184 y 29,109 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martin de Porres, Lima 2017.

- Cuarto Se determina que existe influencia de la credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la autopercepción del desempeño docente, lo que demuestra en los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, la credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1016,940 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.
- Quinto Se determina que existe influencia del liderazgo en la gestión educativa en la autopercepción del desempeño docente, lo que demuestra en los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, Liderazgo en la gestión directiva si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1004,575 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

VI. Recomendaciones

- Primera Se recomienda realizar similares investigaciones que abarquen varias instituciones ya que la cultura organizacional en toda organización es indispensable y sobre todo la percepción que tienen nuestros docentes.
- Segunda Se recomienda capacitar en lo que se refiere a una adecuada cultura organizacional acorde a cada institución educativa donde los actores involucrados que son nuestros docentes tengan una visión más amplia de cómo funciona en forma óptima una determinada organización, así poder identificar las deficiencias existentes y así poder emplear las estrategias oportunas y adecuadas.
- Tercera Se recomienda realizar un plan de mejoramiento de la cultura organizacional, donde los actores educativos contribuyan con ideas para su mejor atención. Donde involucremos además a toda la comunidad educativa.
- Cuarta Se sugiere considerar los aportes de nuestros docentes para así contribuir a una cultura organizacional óptima, para eso debemos brindar los espacios de diálogo, reflexión y análisis.

VII. Referencias

- Alcocer, S. (2003). *El sistema organizacional*. Lima: Cultura.
- Allaire, Y. y FIRSIROTU, Mihaela. Teorías Sobre Cultura Organizacional. En: *Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. (pp. 3-37) Bogotá: Legis Editores,
- Ansoff, H. (1968). *Corporate Strategy*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración*. Reto para una enseñanza de calidad. Madrid: La muralla.
- Athos, A., y Pascale, R. (1981). *The art of Japanese Management*. Harmondsworth: Nueva York. Penguin Books.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Tucuman: Shalom.
- Blanco, R. (1988). *El ejercicio docente*. Barcelona: Ariel.
- Calmet, R. (2005). *Cultura organizacional: presente y futuro*. México: Fondo de cultura económica.
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Lima: Instituto de Pedagogía popular.
- Delgado, K. (2002). *Las organizaciones educativas*. Lima: Universa.
- Enríquez, R. (2005). *La cultura organizacional educativa*. México D.F.: UNAM.
- Enríquez, R., y Mata, G. (2006). *La innovación, proceso vital de la cultura organizacional educativa*. México D.F.: UNAM.
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. (Tesis de Licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- González, J. (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas*. Evidencia en el municipio de Pereira. (Tesis de Maestría). Mansinales, Colombia: Universidad de Colombia
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P.* (Tesis de doctorado). Trujillo y Florencia de Mora.
- Gutierrez, E. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. (Tesis de maestría). Bogota D.C.:Universidad Nacional de Colombia.
- Hé Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo*. (Tesis de Licenciatura).Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P.(2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill
- Hitt, M., Ireland, R. y Hoskisson, R. (1999). *Administración estratégica: competitividad y conceptos de globalización*. México D.F.: International Thompson.
- Hofstede, G. (1984). *Culture´s Consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G., I. (1999, 10 de diciembre). Culturas y organizaciones. El software mental. Time, 137, 123-125.
- Maier, H. (2007). *Desempeño docente*. México D.F.: Trillas.
- Marcone, R., y Martin, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. Oviedo: Universidad de Playa Ancha – Universidad de Oviedo.
- Martínez, V., y Otero, V. (2007). *Cultura escolar y mejora de la educación*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- Montes, I. (2003). *¿Realmente existe una cultura evaluativa en nuestras escuelas?* Lima: UPC.
- Morales, D. (2006). *Clima organizacional*. México D.F.: Consejo Mexicano de Investigación educativa.
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad San Ignacio De Loyola.
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z: cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Bogotá: Norma.
- Panagiotis, M., Alexandros, S., y George, P. (2014). *Cultura organizacional y motivación en el sector público*. El caso de la ciudad de Zografou. *Procedia: Economía y finanzas*, 14(1), pp. 414-424. Recuperado de: http://ac.els-cdn.com/S2212567114007308/1-s2.0-S2212567114007308-main.pdf?_tid=1524f78c-9d43-11e7-bbea-00000aab0f02&acdnat=1505829890_dfb6be66743229f80ea5a50d1053f8bc
- Parera, P. (1999). *El estudio de la cultura en el campo organizativo*. Madrid: Narcea.
- Peters, T., y Waterman, R. (1982). *In Search of Excellence*. New York: Harper and Row Publishers.
- Picón, J. (1990). *El docente: ejercicio en la escuela*. Madrid: Ariel.
- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público "Juan Velasco Alvarado" año 2013*. (Tesis de doctorado).Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Rojas, F. (1978). *La docencia en las escuelas*. Barcelona: Fontanella.

- Ruiz, J. (2006). *Cómo hacer una evaluación de centros educativos*. Madrid: Narcea.
- Schein, E. (1985). *Organizational cultura and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Smircich, L. (1983). *Organizations and Cultures*. Administrative Science Quaterly, s.v., s.n.
- Tabuas y Estacio (1994). *Desempeño docente; una aproximación al nuevo rol*. Madrid: Paidós.
- Tinoco, O., Quispe, C., y Beltrán, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de ingeniería industrial en el marco de la acreditación universitaria*. Industrial data, 17(2), pp.56-66. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/816/81640856007.pdf>
- Urrewasa, F. y Arango, L. (2000). *Culturas empresariales en Colombia. En Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*, Bogotá: Colciencias, Corporación Calidad.
- Urrea, F.; Mejía, C. y Arango, L. (2000). *La innovación y la cultura de las organizaciones en dos regiones de Colombia*. En Diálogos de gestión, Bogotá: Colciencias y Corporación Calidad.
- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente*. México D.F.: OEI.
- Yusof, H.; Said, N. y Ali, S. (2016). *A study of Organizational Culture and Employee Motivation in Private Sector Company*. Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 6(3), pp. 50-54. Recuperado de: [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206\(3S\)50-54,%202016.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206(3S)50-54,%202016.pdf).

VIII. Anexos

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017.

Se caracteriza por su claridad y brevedad. De preferencia debe tener una extensión máxima de ocho a quince palabras (En caso de los títulos con más de quince palabras se debe respetar lo estipulado en su Resolución de Aprobación del trabajo de investigación).

2. AUTORA

Lic. Patricia María Caller Luna, pattycaller25@hotmail.com Institución educativa N° 2029 “Simón Bolívar”

3. RESUMEN

La presente investigación titulada “La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017.

La investigación obedece a un tipo básico y el diseño de estudio de la presente investigación fue no experimental, habiéndose utilizado dos cuestionarios como instrumento de recolección de datos el Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE) cuya validez y confiabilidad: presenta validez de construcción, demostrado a través de la matriz de correlación (indicador del grado de intercorrelaciones, siendo este de 2,657 – E15; test de esfericidad de Barlett, que revela un Chi cuadrado aproximado 13877,79, 1891 gl., significativo a .000 y finalmente el índice KMO de Káiser-Mayer-Olkin (excelente) que fue de 0,938, considerándose como muy bueno y el cuestionario de autopercepción docente con una validez de contenido evidenciado por criterio de juicio de expertos, con un resultado de alta validez a .96*, donde cada cuestionario es de

escala nominal, teniendo una muestra de 100 docentes de la Institución Educativa N° 2029 "Simón Bolívar"

Se concluyó que: la cultura organizacional si influye de manera positiva en autopercepción, ya que los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, la cultura organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=574,605 en la I.E. N° 2029 "Simón Bolívar" San Martín de Porres, Lima 2017.

Se debe redactar considerando lo siguiente: Sintetiza una oración o párrafo corto que indique el tema de investigación para orientar al lector acerca el tema de manera general, el propósito de la investigación u objetivo principal de la investigación, la importancia académica o práctica debe ser explicada, la metodología usada en el estudio debe ser sintéticamente descrita, los resultados principales hallazgos del estudio deben ser resumidos, las conclusiones deben indicar la contribución hecha por el estudio en las inconsistencias encontradas en la revisión de la literatura y por último, las implicancias prácticas de los resultados del estudio deben ser enfatizadas.

4. PALABRAS CLAVE

Cultura organizacional, autopercepción del desempeño docente, institución educativa.

5. ABSTRACT

The present research entitled "The organizational culture in the self-perception of the teaching performance of the I.E. N ° 2029 "Simón Bolívar" Lima, 2017 ", aimed to determine the influence of the organizational culture on the self-perception of the teaching performance of the I.E N ° 2029" Simón Bolívar ", San Martín de Porres, Lima 2017.

The research is based on a basic type and the study design of the present research was non-experimental, with two questionnaires being used as an instrument for data collection, the Organizational Educational Culture Inventory

(ICOE) whose validity and reliability: it has validity of construction, demonstrated through the correlation matrix (indicator of the degree of intercorrelations, this being 2,657 - E15; Barlett's sphericity test, which reveals an approximate Chi square 13877.79, 1891 gl., significant at .000 and finally the KMO index of Kaiser-Mayer-Olkin (excellent) which was of 0.938, considered as very good and the teacher self-perception questionnaire with content validity evidenced by expert judgment criteria, with a result of high validity at .96 *, where each questionnaire is of nominal scale, having a sample of 100 teachers of the Educational Institution N ° 2029 "Simón Bolívar"

It was concluded that: the organizational culture does have a positive influence on self-perception, since the results obtained from the comparison of the general hypothesis, there is evidence of a significance index of 0.000 that is lower than the level of 0.05 expected for this analysis, it is determined that the organizational culture positively influences self-perception of teaching performance and is evidenced by the value of Wald = 574,605 in El. N ° 2029 "Simón Bolívar" San Martín de Porres, Lima 2017.

6. KEYWORDS

Organizational culture, self-perception of teacher performance, educational institution.

7. INTRODUCCIÓN

Es de suma importancia conocer la cultura organizacional dentro de nuestras instituciones el cual permitirá una educación de calidad contando con una cultura participativa de sus integrantes, uno de los mayores problemas institucionales es el trabajo individualizado. Desde la perspectiva académica el presente estudio permitirá brindar un aporte a otras investigaciones, basado en el análisis de los componentes que enmarca la cultura organizacional, además considerando el desempeño docente a fin de considerar conceptos claros cuya aplicación servirá en el campo educacional, para contar con una gestión eficaz en las instituciones educativas. En la presente investigación se empleó el Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE), y de la Escala de

desempeño docente, donde dichos instrumentos diagnósticos permiten establecer las características de la cultura organizacional y del desempeño docente existente en la Institución Educativa N° 2029.

Desde la perspectiva práctica, el estudio servirá a los directivos, personal docente y administrativo de las instituciones educativas, a fin de tomar decisiones pertinentes y oportunas para mejorar la cultura organizacional.

Asimismo servirá para todo aquel investigador en adelante que desee emplear los lineamientos empelados en la presente investigación en otros contextos educativos. Lo expuesto líneas arriba remarca la importancia del presente estudio en el desarrollo de las organizaciones educativas, dicha investigación que ha sido estructurada de la siguiente forma: Introducción: Marco metodológico, en el que se expresan los antecedentes del problema, haciendo referencia al marco conceptual que sustenta la perspectiva desde los cuales son planteados los aspectos centrales de la investigación como cultura organizacional educativa y la autopercepción del desempeño docente Método: Tipo y diseño de investigación: en el que se expresan los objetivos de la investigación, las hipótesis y variables, metodología, el diseño de la investigación, población y muestra. Resultados: donde se consignan los datos que dan validez y confiabilidad a los instrumentos de investigación, las técnicas de recolección, así como el tratamiento estadístico empleado y la discusión de resultados. Asimismo en la parte final se consigna la discusión, conclusiones y recomendaciones posteriormente de la referencia bibliografía revisada, en los anexos se presentan los instrumentos utilizados en el estudio realizado.

En función a la presente investigación pretende responder a las siguientes interrogantes: Problema general. ¿Cómo influye la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?

Problemas específicos: ¿Cómo influye el reconocimiento en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?, ¿Cómo influye la comunicación y equidad en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San

Martín de Porres, Lima 2017?, ¿Cómo influye la credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?, ¿Cómo influye el liderazgo en la gestión directiva en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?.

Además se consideró el inadecuado manejo del lenguaje y trasgresión y adecuación personal y situacional de los valores, por parte del personal docente, administrativo, padres de familia, alumnos y directivos y en relación al desempeño docente, es posible visualizar una disonancia entre lo planificado, los procesos de ejecución y la evaluación pedagógica. Es por eso que surge la necesidad de hacer un estudio sobre la cultura organizacional y su relación directa con el desempeño docente. Ambas variables son de gran importancia, para analizar la situación institucional y del docente, y quizás a mediano plazo buscar mejorar la cultura organizacional en nuestra institución en base al presente estudio de investigación.

8. METODOLOGÍA

El método empleado es hipotético-deductivo, el tipo de estudio es :Básico ya que lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos.

En esta investigación se aplicó dos instrumentos que responden a un constructo teórico, una por cada variable, recogiendo información en su estado natural, a partir de ellos se confrontó con los conocimientos existentes (antecedentes y problema).

El diseño de estudio de la presente investigación es no experimental porque se procedió a recolectar la información, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir, tal y como se dan en su contexto natural.

Lo transversal se cumple porque el instrumento fue aplicado a la muestra de estudio en un único momento, no habiendo sido necesario repetir la aplicación, por tanto los resultados responden a un momento determinado.

La Población comprende a todos los directivos, docentes de ambos niveles de la Institución educativa N° 2029 “Simón Bolívar”, teniendo como tamaño de la muestra por 100 docentes de las institución Educativa N° 2029 “Simón Bolívar”.

El muestreo empleado es probabilístico simple ya que se empleó un sub grupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernández, et al., 2010).

Las técnicas e instrumentos empleadas en ésta investigación constó de dos encuestas: Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE).

9. RESULTADOS

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumió la prueba no paramétrica que muestra la influencia entre las variables independientes, frente a la variable dependiente, posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS, versión 24.

Se determinó que la cultura organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([cultura organizacional=1.00]) de la variable cultura organizacional si influye en el nivel bajo [satisfaccion = 1.00], nivel medio [satisfaccion = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=574,605 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Se determinó que el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo

([reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito =1.00]) de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=998,250 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Se determinó que la comunicación y equidad organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([comunicación y equidad organizacional =1.00]) el nivel medio ([comunicación y equidad organizacional =2.00]) de la dimensión comunicación y equidad organizacional si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=17,184 y 29,109 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Se determinó que la Credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([credibilidad de los directivos y relaciones humanas =1.00]) de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1016,940 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Se determinó que el Liderazgo en la gestión directiva si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([liderazgo en la gestión directiva =1.00]) de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del

desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1004,575 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

10. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito ver la influencia de la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente que perciben los docentes de la Institución educativa N° 2029 “Simón Bolívar”.

De los resultados obtenidos en ésta investigación, no se rechaza la hipótesis propuesta, es decir se determinó que el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito =1.00]) de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=998,250 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Se determinó además que la comunicación y equidad organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([comunicación y equidad organizacional =1.00]) el nivel medio ([comunicación y equidad organizacional =2.00]) de la dimensión comunicación y equidad organizacional si influye en el nivel bajo [auto percepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [auto percepción del desempeño docente = 2.00] de la auto percepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=17,184 y 29,109 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

La credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([credibilidad de los directivos y relaciones humanas =1.00]) de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye en el nivel bajo [autopercepción del

desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1016,940 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Con respecto al liderazgo en la gestión directiva si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente, habiéndose obtenido un nivel de significancia =0,000, el nivel bajo ([liderazgo en la gestión directiva =1.00]) de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye en el nivel bajo [autopercepción del desempeño docente = 1.00], nivel medio [autopercepción del desempeño docente = 2.00] de la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1004,575 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Por todo lo descrito, es evidente que la cultura organizacional influye en la autopercepción de los docentes, ya que existe una influencia positiva.

11. CONCLUSIONES

Primero: Se determina que existe influencia de la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente, lo que demuestra los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, la cultura organizacional si influye de manera positiva en autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=574,605 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Segundo: Se determina que existe influencia del reconocimiento en la autopercepción del desempeño docente, lo que demuestra en los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente y se

evidencia con el valor de Wald=998,250 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Tercero Se determina que existe influencia de la comunicación y equidad en la autopercepción, lo que demuestra en los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, la comunicación y equidad organizacional si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=17,184 y 29,109 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Cuarto Se determina que existe influencia de la credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la autopercepción del desempeño docente, lo que demuestra en los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, la credibilidad de los directivos y relaciones humanas si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1016,940 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

Quinto Se determina que existe influencia del liderazgo en la gestión educativa en la autopercepción del desempeño docente, lo que demuestra en los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, Liderazgo en la gestión directiva si influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente y se evidencia con el valor de Wald=1004,575 en la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017.

12. REFERENCIAS

La uniformidad de las referencias bibliográficas tendrá como patrón las normas internacionales para que el artículo sea publicado y sea sometido a arbitraje.

13. RECONOCIMIENTOS

A la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad que me brindo en continuar con el desarrollo de la tesis y en especial a los maestros que apoyaron en la realización de la misma.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Caller Luna Patricia María, estudiante (), egresado (x), docente (), del Programa Escuela de Posgrado, Maestría en docencia y gestión educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10164551, con el artículo titulado

“La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 14 de setiembre del 2017

Patricia María Caller Luna

DNI: 10164551

Apéndice 1. Matriz de Consistencia

TEMA: La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017

AUTORA: Patricia María Caller Luna

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE.1. ¿Cómo influye el reconocimiento en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?</p> <p>PE.2. ¿Cómo influye la comunicación y equidad en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?</p> <p>PE.3. ¿Cómo influye la credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?</p> <p>PE.4. ¿Cómo influye el liderazgo en la gestión directiva en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE.1. Determinar la influencia del reconocimiento en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p> <p>OE.2. Determinar la influencia de la comunicación y equidad en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p> <p>OE.3. Determinar la influencia de la credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p> <p>OE.4. Determinar la influencia del liderazgo en la gestión educativa en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La cultura organizacional influye de manera positiva en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” San Martín de Porres, Lima 2017</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE.1. El reconocimiento influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p> <p>HE.2. La comunicación y equidad influye positivamente en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p> <p>HE.3. La credibilidad de los directivos y relaciones humanas influyen en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p> <p>HE.4. El liderazgo en la gestión educativa influye en la autopercepción del desempeño docente de la I.E N° 2029 “Simón Bolívar”, San Martín de Porres, Lima 2017</p>	<p>Variable independiente: Cultura organizacional</p> <p>Variable dependiente: Autopercepción del desempeño docente</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: El trabajo corresponde a una investigación Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental de tipo transversal</p> <p>Método: El método empleado es hipotético-deductivo Behar (2008) sostiene que se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis; es decir, consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba.</p>	<p>Población: Los docentes pertenecientes a la Institución educativa N° 2029 “Simón Bolívar”</p> <p>Tipo de muestra: El muestreo será probabilístico, la selección de la unidad de análisis se realizó por muestreo estratificado y estuvo constituida por 100 docentes</p>	<p>Se emplearon dos encuestas; una de ellas fue para medir la cultura organizacional y la otra, autopercepción del desempeño docente.</p> <p>Nombre Original: Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE)</p> <p>Autores: Rodolfo Marcone Trigo y Francisco Martín del Buey*</p> <p>Cuestionario de desempeño docente.</p> <p>Autor: Lic. Ana Cecilia Morocho Cáceres.</p> <p>Procedencia: Universidad San Ignacio de Loyola - Año: 2010</p> <p>Estructura: Esta conformado por 4 niveles y 39 ítems</p>	<p>DESCRIPTIVA: Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió al análisis estadístico respectivo. Los datos fueron tabulados y se presentarán en las tablas y figuras de distribución de frecuencias, para lo cual se empleó el software estadístico IBM SPSS V 24 y el programa Excel.</p> <p>INFERENCIAL Para la contrastación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de Wilcoxon con la intención de determinar la diferente entre los datos obtenidos en el pre y post test.</p>

Apéndice 2. Matriz de operacionalización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Capacidades pedagógicas	Dominio y organización del contenido	1,2	Likert	Nivel bajo
	Calidad de comunicac. verbal y no verbal	3		39- 139
	Variedad de material educativo	4,		
	Empleo de dinámicas de grupo	5		Nivel medio
	Adecuado clima de trabajo en el aula	6		140- 240
	Efectividad de su capacitación y auto preparación	7		
	Orientación a estudiantes	8,9		Nivel alto
	Cumplimiento de programación	10		241- 341
	Autoría de material	11,12		
	Sistema de evaluación	13		
Emocionalidad	Empleo de materiales auxiliares	14		
	Cultura humanista	15		
	Disposición para trabajar en equipo	16		
	Respeto de opiniones de los demás	17		
	Promueve actitud crítica	18		
	Equilibrio emocional	19		
	Asertividad	20		
	Nivel de escucha	21		
	Genera ambiente democrático	22, 23		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases	24	
Superación y compromiso con la tarea educativa		25		39- 139
Grado de autonomía profesional relativa en su labor docente		26		
Cumplimiento con la normativa		27,28		Nivel medio
Participación en las sesiones metodológicas de reflexión docente		29		140- 240
Implicación personal en la toma de decisiones de la escuela		30,31		
Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos	32,33	Likert	Nivel alto
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión de sus alumnos	34,35,36		241- 341
	Preocupación por problemas de la comunidad	37		
	Participación en eventos de la comunidad	37		
	Actitud asertiva y participativa con los padres de familia	38		
	Establece una relación de confianza	39		

Apéndice 3. Instrumentos

Cuestionario sobre clima institucional

El presente cuestionario es un instrumento para información sobre el clima institucional. Gracias por sus aportes, que serán de gran utilidad para el desarrollo de la presente investigación.

Nombres y apellidos: _____

Género: M () F () **I.E:** _____ **Grado y sección:** _____

Especialidad: _____

I.- Lea atentamente cada una de las preguntas, y responda marcando la respuesta que usted considere correcta.

0- Totalmente en desacuerdo,

1- En desacuerdo,

2- Ni de acuerdo ni en desacuerdo,

3- De acuerdo,

4- Totalmente de acuerdo.

N°	ITEMS	0	1	2	3	4
01	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.					
02	Se acostumbra estimular los logros de nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean					
03	Lo que nos diferencia de otras escuelas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos.					
04	Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.					
05	Creemos que esta escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.					
06	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.					
07	Los cambios experimentados por nuestra escuela, desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora					
08	En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.					
09	Aquí circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, coordinación, la vida de esta escuela.					
10	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.					
11	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.					
12	Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente					
13	Nos reunimos, periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar					
14	Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles					
15	Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos					
16	Aquí, al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos					
17	La historia de nuestra escuela nos muestra cómo, a través del tiempo, se han logrado alcanzar las metas establecidas					
18	En esta escuela los consejos de profesores constituyen instancias de estudio de profunda reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación.					
19	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.					
20	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan					

	el éxito de nuestro trabajo						
21	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes						
22	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.						
23	Aquí compartimos la idea de que el error es éxito diferido.						
24	Aquí «estar con las antenas puestas» es estar atento a las señales y mensajes que se generan en relación pedagógica y actuar consecuentemente						
25	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos cambios que requiere esta escuela para salir adelante.						
26	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida escuela						
27	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la escuela como una norma de vida.						
28	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que se originan.						
29	Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre ha actuado positivamente						
30	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.						
31	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos						
32	Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.						
33	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela						
34	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.						
35	En esta escuela, toda obra bien hecha o éxito del personal se registra, cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.						
36	Nuestra historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes de la escuela que ha contribuido al actual éxito alcanzado						
37	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la Coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.						
38	Las indicaciones y orientaciones para los alumnos, padres, apoderados y profesores son claras y precisas.						
39	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.						
40	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un clima de igualdad y respeto.						
41	Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.						
42	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.						
43	Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico						
44	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad.						
45	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad						
46	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.						
47	El lema «haga siempre lo que es correcto» orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela						
48	En esta escuela acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa						

49	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado.						
50	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.						
51	En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.						
52	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.						
53	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal						
54	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.						
55	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.						
56	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.						
57	En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.						
58	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.						
59	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.						
60	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.						
61	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes (OL).						
62	Al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio						

Cuestionario sobre desempeño docente

El presente cuestionario es un instrumento para información sobre el clima institucional.

Gracias por sus aportes, que serán de gran utilidad para el desarrollo de la presente investigación.

Nombres y apellidos: _____

Género: M () F () **I.E:** _____ **Grado y sección:** _____

Especialidad: _____

I.- Lea atentamente cada una de las preguntas, y responda marcando la respuesta que usted considere correcta.

0- Totalmente en desacuerdo,

1- En desacuerdo,

2- Ni de acuerdo ni en desacuerdo,

3- De acuerdo,

4- Totalmente de acuerdo.

N°	ITEMS	0	1	2	3	4
01	Posee dominio de los contenidos que imparte utilizando innovaciones pedagógicas					
02	Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.					
03	Utiliza un lenguaje sencillo y claro.					
04	Valora los trabajos de los niños utilizándolos en la ambientación del aula.					
05	Usa técnicas adecuadas en dinámicas de grupo					
06	Contribuye adecuadamente a un buen clima en el aula.					
07	Respeto las características individuales de sus alumnos, estimulándolos a dar lo mejor de sí.					
08	Refuerzan, periódica y formalmente todas las ideas de sus alumnos					
09	Realiza evaluaciones periódicas en los alumnos, reconociendo sus esfuerzos en la tarea.					
10	Promueve una mayor interrelación social entre el alumnado para lograr cambios y metas.					
11	Usa material de su autoría, creando contextos sociales de sus alumnos.					
12	Sus clases son originales y novedosas					
13	Realiza la evaluación diagnóstica oportunamente para la mejora de los aprendizajes					
14	Utiliza bien y en una medida adecuada los materiales auxiliares de aprendizaje					
15	Comparte el compromiso y la motivación con el logro de los aprendizajes de sus alumnos					
16	Es amable y cortés con sus alumnos, para que se sientan seguros y confiados.					
17	Aceptas la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación económica					
18	Promueve la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los alumnos.					
19	Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas.					
20	Responde con acierto y amabilidad a las preguntas de los alumnos					
21	Escucha al alumno cuando responde una pregunta.					
22	Genera un ambiente democrático y solidario en el aula					
23	Respeto y valora las opiniones de los otros					
24	Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen record					

	de asistencia.					
25	Inicia las clases a la hora exacta y permanece el periodo de clase en el ambiente.					
26	Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.					
27	Es puntual para las asambleas, reuniones y/o formaciones					
28	Fomenta hábitos de buena presentación en los alumnos apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno.					
29	Es solidaria con sus colegas promoviendo un ambiente de unión y fraternidad con miras al mejoramiento continuo.					
30	Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.					
31	Adecua su tiempo a las necesidades del colegio, fuera del horario académico para la elaboración de proyectos o actividades creativas e innovadoras					
32	Dan confianza para la participación activa de sus alumnos					
33	Responden con amabilidad a las preguntas de sus alumnos					
34	Manifiestan un interés particular por los alumnos más lentos y pasivos					
35	Mantienen la disciplina en el aula					
36	Dan oportunidad a todos los alumnos por igual					
37	Gozan del reconocimiento y valoración positiva de la comunidad local por la atención a los problemas de la comunidad					
38	Desarrollan actividades acordes con los objetivos institucionales logrando la participación y apoyo de organizaciones culturales, sociales y padres de familia.					
39	Las opiniones y demandas de la comunidad orientan la gestión de la I.E.					

Apéndice 5. Pantallazo del Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface in a Google Chrome browser. The address bar shows the URL: <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1049816749&ts=1&o=854531048>. The page title is "La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 'Simón Bolívar' Lima, 2017".

The document cover page features the logo of the **ESCUELA DE POSTGRADO** at the **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**. The title of the thesis is **La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 'Simón Bolívar'**, with the location and year **Lima, 2017**. The thesis is for the **Maestra en docencia y gestión educativa**. The author is **Br. Patricia Maria Caller Luna** and the advisor is **Dra. Yolanda Soria Pérez**.

The interface includes a sidebar on the right with various icons for document management and a bottom status bar showing "Página: 1 de 61" and "Número de palabras: 13377". The Windows taskbar at the bottom shows the time as 09:36 a.m. on 29/09/2017.



Acta de Aprobación de originalidad de tesis

Yo, Soria Pérez, Yolanda, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “La cultura organizacional en la autopercepción del desempeño docente de la I.E. N° 2029 “Simón Bolívar” Lima, 2017”, del estudiante Caller Luna, Patricia María; y haciendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constató 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Setiembre del 2017.

Dra. Yolanda Soria Pérez

DNI 10590428

Flor de
María Sánchez
368-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



APROBADA
LA TESIS
DOCUMENTAL

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
Visto bueno para
Empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Patricia María Calle Luna con DNI N° 10164551
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Jr. Los Rústicos 114 Dist. Independencia - Lma
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2012 del programa:
(Promoción) (Nombre del programa)
..... identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:
Es grato dirigirme a su despacho por recibir
el visto bueno para empastado de la tesis "La
Cultura Organizacional en la auto percepción del desempeño
docente de 6 It N° 2025 "SIMÓN BOLÍVAR"
agradeciendo su atención

Por lo expuesto, pido se ordene a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima 17 de Mayo de 2018



[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:
a.
b.
c.
d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfono: 972001791
Email: patricia.callezi@cvu.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....
 D.N.I. : 10164551
 Domicilio : St. Las Nustas 119 Independencia
 Teléfono : Fijo : 5514234 Móvil : 971081751
 E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
 Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....

Título de la tesis:

La cultura organizacional en la autopercepción del desem-
 peno docente de la I.E. N° 2029 "Simón Bolívar" Lima-2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 02 de Junio 2018