



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una  
Institución Educativa de Naranjal, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Llumiluisa Dumas, Gianella Rosalía (ORCID: 0000-0002-5329-0107)

**ASESOR:**

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (0000-0002-0127-157X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

2020

## **Dedicatoria**

Llena de felicidad, amor y regocijo dedico esta tesis a mi hija Brianna Tahiz Bermúdez Llumiluisa quien es y será siempre mi pilar fundamental y mis ganas de superarme; puesto que tuve que dejarte días mientras mamá se iba a estudiar y siempre me decía porque me perdía unos días y luego aparecía y hoy todo ese sacrificio llego a su fin culminando con éxito mi maestría.

A mi esposo Amable Bermúdez Reinoso, quien es mi compañero de vida, por confiar en mi capacidad, y ganas de seguir superándome en mi profesión, siempre estuvo brindándome su apoyo, amor y comprensión para culminar esta meta.

A mis padres Sr. Luis Llumiluisa Mendoza, Sra. Delia Dumas Medina quienes siempre me brindaron su apoyo y ayuda cuidando de mi hija cuando me tocaba viajar, para recibir mis clases.

A mi abuelita a quien considero como mi segunda madre Sra. Rosaura Mendoza, quien desde niña constantemente me decía que todo lo que me proponga en la vida lo podía conseguir con esfuerzo y dedicación solo debía perseverar, no se encuentra ya aquí conmigo, pero vivirá siempre en mi corazón, ya que los recuerdos de ella se encuentran presente, fuiste mi compañera de viajes.

Gianella Llumiluisa

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por su amor y su bondad que no tiene fin, me permite seguir disfrutando y sonriendo de mis logros que son el resultado de su gran ayuda y de las dificultades, las mismas que se convierten en fortalezas en el trayecto de mi vida.

A mis padres Sr. Luis Llumiluisa Mendoza y Sra. Delia Dumas Medina gracias por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento, siempre dispuestos ayudarme y brindarme sus consejos, su amor y cariño para que siga adelante.

Mi agradecimiento infinito a mi esposo Amable Bermúdez Reinoso y a mi hija Brianna Bermúdez Llumiluisa por haber sido mi fuente de apoyo en cada momento, por sus palabras de aliento y de amor, cuando sentía perder las fuerzas para continuar con esta meta que hoy se cumple con éxitos.

A la Universidad por haberme abierto sus puertas y brindado la oportunidad de ser mejor persona y avanzar en mi profesión, así como también a todos los docentes quienes me impartieron su conocimiento y me brindaron su amistad, llegaron a convertirse en unas personas de ejemplo a seguir.

Gianella Llumiluisa

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y Diseño de la investigación .....	15
3.2. Operacionalización de las variables .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ... .....	19
3.5. Procedimiento .....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos .....	21
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
4.1. Análisis descriptivo .....	23
4.2. Análisis inferencial .....	31
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>49</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables .....	16
Tabla 2: Muestra de la investigación .....	19
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general .....	23
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1 .....	24
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2 .....	26
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3 .....	27
Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4 .....	28
Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5. ....	29
Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6. ....	30
Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general.....	31
Tabla 11: Contraste de la hipótesis general .....	31
Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1 .....	32
Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1 .....	32
Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2.....	33
Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2 .....	33
Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.....	34
Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3 .....	34
Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4.....	35
Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4 .....	35
Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5.....	36
Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5 .....	36
Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6.....	37
Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6 .....	37

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general.....	23
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1.....	24
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.....	26
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.....	27
Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4.....	28
Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.....	29
Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.....	30

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Para el desarrollo de este trabajo se hizo una investigación de tipo básica descriptiva con un diseño no experimental – transversal – correlacional asociativa dado que los resultados no serán manipulados, con un enfoque cuantitativo, para lo cual el tamaño de la muestra es de 36 docentes a quienes se les aplica la técnica de la encuesta con su instrumento basado en un cuestionario formulado de 18 ítems formado en base a la variable, dimensiones e indicadores, la validación de este, estuvo a cargo de 3 profesionales que conocen a profundidad el tema investigado. Una vez validados se empleó el Alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad entre los ítems en la que se conoció un  $\alpha = 0,90$  y  $0,93$  correspondiente al cuestionario de la cultura organizacional y al desempeño pedagógico señalando que tiene un nivel alto de fiabilidad. Una vez recolectado los datos, se procede analizarlos mediante el programa estadístico SPSS utilizando tablas personalizadas y el coeficiente de Pearson para medir el nivel de correlación alcanzando un  $R=0,714$  y una significancia de  $0,009 < 0,05$  lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño pedagógico.

**Palabras Claves:** Cultura organizacional, Desempeño pedagógico, Ética, Orientación, Innovación.

## Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between organizational culture and pedagogical performance in an Educational Institution in Naranjal, 2020. For the development of this work, a descriptive basic research was carried out with a non-experimental - cross-correlational associative design given that the results will not be manipulated, with a quantitative approach, for which the sample size is 36 teachers to whom the survey technique is applied with its instrument based on a formulated questionnaire of 18 items formed based on the variable, dimensions and indicators, the validation of this, was in charge of 3 professionals who know in depth the investigated topic. Once validated, Cronbach's Alpha was used to know the reliability among the items in which an  $\alpha = 0.90$  and  $0.93$  corresponding to the organizational culture questionnaire and the pedagogical performance, indicating that it has a high level of reliability, were known. . Once the data was collected, it was necessary to analyze them through the SPSS statistical program using personalized tables and the Pearson coefficient to measure the level of correlation, reaching  $R = 0.714$  and a significance of  $0.009 < 0.05$ , which allows accepting the alternative hypothesis that affirms that there is a relationship between organizational culture and pedagogical performance.

**Keywords:** Organizational culture, Pedagogical performance, Ethics, Orientation, Innovation.

## I. INTRODUCCIÓN

Investigar la cultura organizacional en la que las entidades educativas están inmersas, facilita llegar a entender las relaciones de causalidad existente entre éstas, además conlleva a seguir un orden institucional estructurado, derivando tensiones a la tradición que se quiere mantener, vinculada a la innovación en los procesos educativos y la eficiencia organizacional planteadas por la política nueva, por lo que los directores tiene un arduo trabajo por mantener y fortalecer la cultura organizacional del centro educativo que dirige, en este sentido algunos autores han expuesto la problemática que suele suscitar en este ámbito.

Como es el caso de, Duque, Rodríguez y Vallejo (2013) en un estudio previo a la obtención de un título de magister puntualiza que hoy en día, los directivos docentes han mostrado interés en identificar acciones que les permita hacer de sus instituciones escenarios eficientes en el que se fortalezca la cultura organizacional de la misma, con el fin de que el profesorado se sienta a gusto y puedan desempeñar sus funciones pedagógicas de forma oportuna. Esta constante preocupación los lleva a instaurar múltiples estrategias que les admita hacer del plantel educativo un escenario eficaz en el cumplimiento de sus objetivos.

Asi mismo, Garbanzo (2015) en su estudio de maestría menciona que el tema de la cultura organizacional en el ámbito educativo a nivel internacional es algo que genera una preocupación constante dado que no en todas las entidades educativas se logra alcanzar un clima oportuno en el que la comunidad educativa pueda sentirse conforme y motivado para desempeñar sus funciones en el caso de los docentes, y con respecto a los estudiantes puedan obtener un rendimiento escolar eficiente dado que el proceso pedagógico se ajusta a los estándares de educación de cada país.

En relación a esto, Ecuador ha visto la necesidad de necesario establecer un plan de acción por actividades y previamente definidos la responsabilidad de cada profesor. Sin embargo, no solo basta planificar, sino que, además se debe tomar en cuenta como se genera y se transmite una educación de calidad, pensando en determinar varias formas que faciliten al profesorado entender dichos propósitos,

dado que, el desempeño pedagógico del docente debe ser eficiente para alcanzar estándares educativo de calidad (Neira, 2012).

Es así que el director de cada institución lleva esta gran responsabilidad de fomentar una cultura organizacional favorable para la comunidad educativa en donde están inmersos el profesorado y el alumnado, sin embargo muchas de la veces esto es una problemática permanente en los planteles educativos dado que no se pone mucha atención a la cultura que se fomenta en el mismo, por lo que los docentes no logran alcanzar un desempeño óptimo de sus funciones por las diversas causas y falencias que se presentan dentro de la institución.

Esta problemática, también está presente en la institución que forma parte del presente trabajo investigativo, en donde la cultura organizacional no es eficaz, por lo que el desempeño pedagógico del profesorado tampoco es el oportuno, aun teniendo en cuenta que, la finalidad de los estándares del desempeño de los educadores es promover en el salón de clases una educación oportuna.

Presentada la realidad problemática del estudio se procede al planteamiento del problema general en el cual se expone la cuestión que se pretende aclarar, ¿Cuál es la relación entre Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020? Así también, se plantea los problemas específicos relacionados con las variables y dimensiones de la investigación ¿Cuál es la relación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020? ¿Cuál es la relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020? ¿Cuál es la relación entre estabilidad y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020? ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020? ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020? ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020?

La justificación del presente trabajo investigativo se fundamente en la conveniencia dado que se recolecta información acertada, la que basa en conocimientos teóricos

que permitirán establecer la relación existente entre las variables de estudio en la entidad educativa escogida para la investigación. Además, tiene una relevancia social dado que, al determinar la relación existente, servirá de aporte para la sociedad educativa por el contenido y los resultados que se mostrarán en los próximos capítulos en donde se pondrán en evidencia los diversos factores que influyen en la cultura organizacional y el desempeño pedagógico beneficiando al profesorado y estudiantado del plantel educativo objeto de estudio. También cuenta con implicaciones prácticas por que permitirá resolver la problemática haciendo un análisis exhaustivo de cada una de las variables evidenciando todos los posibles factores que se relacionan con las variables estudiadas. Otro punto principal es el valor teórico con el que cuenta la investigación por el contenido analizado tiene una importancia notable dado que con la recolección de datos se podrán mostrar resultados verídicos que ayudarán a resolver problemas similares en otras instituciones. Y para concluir con la justificación esta la utilidad metodológica del estudio, ya que servirá de aporte para investigaciones futuras.

A continuación, se procede al diseño del objetivo general, con la finalidad de describir los que se pretende alcanzar en el desarrollo del estudio. Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. De igual forma, se procede al diseño de los objetivos específicos. Determinar la relación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Determinar la relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Determinar la relación entre estabilidad laboral y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Siguiendo el esquema planteado se procede a la elaboración de las hipótesis alternativas y nula del estudio.  $H_a$ : Existe relación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.  $H_0$ : No existe relación

entre innovación y el desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Asimismo, se plantean las hipótesis específicas,  $H_{aE1}$ : Existe relación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.  $H_{aE2}$ : Existe relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.  $H_{aE3}$ : Existe relación entre estabilidad laboral y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.  $H_{aE4}$ : Existe relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.  $H_{aE5}$ : Existe relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.  $H_{aE6}$ : Existe relación entre cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Como primer punto se va a destacar los antecedentes de carácter internacional, nacional y local.

En los antecedentes internacionales en México, González y Ochoa (2015) en su estudio de como precisar el desarrollar de las metodologías para respaldar la cultura organizacional y el desempeño pedagógico de la institución se encontró con el comportamiento moderado de la organización manejado por reglas, métodos de resolución estándar y por una coordinación jerárquica llevada a un ambiente cultural burocrático por la cual su aporte mediante la investigación es reconocer que la cultura es congruente y de fácil manejo para la toma de decisiones necesarias en base a la metodología en el desempeño docente, considerando así crear estrategias vinculadas a los valores y objetivos recalcados en la presentación y misión del instituto. Con la cual se cumplirá las metas establecidas alcanzando así la efectividad del servicio prestado través de un desarrollo pedagógico eficaz.

En este mismo ambito, en Perú, Barriga (2016) en su estudio de maestría se basó en establecer los parámetros reales existentes entre el comportamiento organizacional y el desenvolvimiento pedagógico de los docentes, la cual este análisis sirvió como aporte para darse cuenta que el desempeño laboral de los maestros es nulo de acuerdo con las expectativas de la cultura organizacional establecida, para la cual en base a los resultados de la investigación se tomó la decisión que se va a implementar un modelo organizacional actualizado y modificado especificando los nuevos objetivo y planes a seguirse para alcanzar resultados mejores en el desempeño laboral mediante proyecto de incentivo tanto para el maestro como para los demás individuos que conforman el plantel.

Así mismo, Bellido y Romero (2019) en su investigación de la cultura organizacional y desempeño en los docentes ayudo a conocer las falencias que presentaba la institucion con respecto a estos campos mencionados. En base a los resultados investigativo se puede aclarer que la cultura organizacional tiene un minimo enlace con el desempeño pedagogico del plantel al preparar la enseñanza de los

estudiante, la cual indica que el maestro no se desenvuelve o no cumple su labor como debe, para ello se estableció integrar nuevas políticas y regla que el docente debe asumir, participando en labores de reflexión de la cultura organizacional e integración los materiales pedagógicos con el fin de conocer las fortalezas y debilidades del plantel y reestructurar todo el plan llevado y desarrollar la calidad de la educación prestada.

En lo referente a estudios nacionales en Ecuador, Manzano (2018) en su trabajo desarrollado entre la cultura organizacional y el desempeño educativo en un plantel de Babahoyo, se logró conocer la problemática que presenta esta cultura organizacional y el desempeño pedagógico en el entorno la cual mostro que había falencia en el desempeño pedagógico pero no por mala interrelación con la cultura organizacional, si no por desacuerdos en el factor económico a pesar que los maestros son reconocidos internamente por su excelente labor igual afecta en su labor de enseñanza ya que ellos se sienten desmotivados por su salario para la cual las autoridades reconsideraran el pago que perciben los docentes por uno que cubra sus expectativas y necesidades, y así ellos puedan responder a los programas diseñados con nuevas estrategias que se llevara a cabo.

De la misma manera en Ecuador, López, Efstathios, Herrera y Apolo (2018) en su tema investigativo da un aporte efectivo en cuanto a reconocimiento de fallas que exista dentro del instituto para tomar medidas necesarias y buscar su mejoramiento, en la cual se muestra que una de sus principales desventajas es las instalaciones educativas que a pesar de estar en mal estado, estas no influyen en su totalidad en el nivel del desempeño pedagógico que cuenta el plantel, para la cual el plantel aborda otros casos semejantes de las escuelas de la provincia del Carchi para poner en conocimiento y en dialogo aportes internacionales y otros casos teóricos realizado por el INEVAL, para lo cual el presente trabajo investigativo aporto con resultados claros y concisos del problema existente, esperando que pueda plantearse una manera de solución inmediata sobre la cultura organización y alcanzar resultados efectivos.

En lo que respecta al ámbito local en la provincia del Guayas se expone el estudio de Andrade (2015) en el cual mediante su investigación se conoció la falencia que existe entre el desempeño pedagógico y la cultura organizacional en los planteles en la provincia de Guayas señalando así que los procesos que se llevan a cabo tienen un nivel de falencia mínimo entre las dos variables de estudio por la cual se considera que la cultura de la organización es el marco corporativo que toda entidad educativa, debe ejecutar desde cualquier jerarquía, promoviendo los valores éticos y morales, el estilo de liderazgo, al igual que una comunicación efectiva, y un desempeño eficiente y eficaz de las funciones encargadas, todo esto está alineado a la filosofía de la institución, de tal forma que estos aspectos invisibles sean notorios y motiven la cultura, obteniendo una mejora en la productividad, calidad u competitividad del personal docente.

Dando continuidad al contexto del capítulo a continuación se expone las teorías relacionados con las variables y sus dimensiones de estudio.

En donde Domínguez, Rodríguez y Navarro (2009) conocen a la cultura organizacional como una agrupación de prácticas y acciones simbólicas por la cual el personal de una organización realiza las actividades en base a su cultura creencias o valores que estos tengan para la búsqueda de un fin en común. La cultura organizacional debe promover como principio fundamental la innovación para tomar decisiones sabias en tiempo de riesgos educativos, otro de los aspectos a considerar dentro es la orientación a los docentes para brindarles una mayor estabilidad en la que puedan desempeñarse correctamente en sus funciones pedagógicas.

Por lo que en muchas organizaciones las personas deben comprometerse a un alto grado en el trabajo para obtener grandes satisfacciones. Este trabajo debe ser reflejo de un camino agradable la cual puede ser lograda a través de un efectivo manejo de la cultura organizacional por parte de los altos mandos a los subordinados, esto se verá reflejado en el clima de la organización con el cual se llegará a la misión de la institución.

Por otra parte, Chiavenato (2009) narra que la cultura organizacional es: Una serie de convicciones, opiniones y valores estructurales que surge dentro del comportamiento de una organización o dentro de una subunidad por medio de la cual se origina la conducta de sus miembros, la cual puedan ser cambiables de acuerdo a la necesidad institucional.

Con base en lo que dice Chiavenato podemos decir que la cultura que se da actualmente en los planteles educativos fue tomada en el pasado ya que ha sido una mezcla de costumbre, rasgos, creencias, que formaron el carácter de una sociedad o grupo de personas durante un tiempo establecido por esta razón en la actualidad las entidades estudian estas teorías como factor clave para un mejoramiento y alcanzar que los docentes tengan un eficiente desarrollo pedagógico.

Una definición más actual que algunos autores consideraron en su obra nos habla que este tipo de cultura nos brinda un plan estructurado de conceptos o conocimientos idealizados con los demás miembros, la cual hace diferente a una organización de las demás. (Robbins & Judge, 2013).

Como nos indica la postura de estos autores ante el comportamiento organizacional, la cual nos deja claro que los individuos al formar parte de una institución ya vienen con sus creencias y manera de hacer su trabajo para lo cual el directivo tiene que analizar sus comportamientos para poder encarrilar a todo el equipo docente hacia un mismo objetivo.

Estos comportamientos deben ser tomados en cuenta por las entidades educativas con el fin de evaluar o estudiar los valores necesarios y así poder promover, reforzar o eliminar por medio de un plan de acción brindando una educación de calidad.

Una vez definidas las variables se procede a definir las dimensiones de la misma en donde la UNESCO (2016) puntualiza que la Innovación en la cultura da lugar a las organizaciones a sumergirse en nuevas plaza de mercados, cual único objetivo es producir innovados o remodelados productos o asistencia que oferta,

anticipándose a nuevas oportunidades con flexibilidad a cambios rápidos y necesarios.

Debido a esto es necesario que las instituciones sean capaz de habilitar, crear y probar nuevas ideas, creando una fuente de comunicación más directa entre docentes y directivos, que sientan que sus idea y opiniones son escuchadas y no se quedan en una parte del nivel de comunicación, ya que ellos son los que pueden detectar alguna anomalía en cuanto al proceso de enseñanza que se realiza y los gestores deben tomar en cuenta sus comentarios para la toma de decisión la cual las a ser la más innovadora dentro de la competencia. Las instituciones exitosas de hoy en día no es únicamente las que tienen mayor alumnado la más alta calidad en tecnología, sino son las que les dan a sus docentes toda la información y confianza necesaria para que estos sean capaces de dar ideas o tomar decisiones sin temor a un fracaso o rechazo de una por parte de sus jefes considerando que esto lo llevara a toma riesgos con el fin de conseguir lo propuesto.

En este enfoque Schein citado por Naranjo y Calderón (2015) define a que la innovación en la cultura organizacional es como una muestra de patrones básicas, creadas, encontradas o desarrolladas por un equipo la cual al pasar ellos por problemas en cuanto a su adaptación externa e interna experimenta ciertos fallas, y estas le permite mostrar a los integrantes novatos la manera adecuada de identificar, considerar y palpar dichas dificultades presentadas.

De esta manera la innovación es posible introducir en el plantel gracias a la cultura de los educadores, en la actualidad no se conforman solo con recibir beneficios económicos o un reconocimiento textual, si no que ellos buscan ser parte de las decisiones o acciones que se lleven a cabo para lograr el éxito global del instituto que pertenecen. Debido a esto ellos deben estar orientados de la mejor manera para así ser eficiente en sus métodos a realizar.

Por la cual se entiende a la orientación educativa como la manera de examinar planteando diversas formas de descubrir y entender que surgen en la organización, la cual indica cuatro concepciones ideológicas para la organización: Orientación

hacia el poder, Orientación hacia la función, Orientación hacia el trabajo y Orientación hacia la persona. (Harrison, 1989).

En relación a estos, Harrison nos indica que la cultura organizacional es debidamente orientada a varios niveles institucionales para que se lleve a cabo explícitamente cada uno de estos y favorezcan en su cumplimiento, ya que en las instituciones es primordial encaminar la orientación para el logro de sus objetivos planteados.

Mientras que, Rodríguez, Escobar, Aveiga y Durán (2019) que la orientación educativa es conocida como un sistema de asesoramiento o guía, involucrado en el proceso educativo, para ser capaz de solucionar problemas que existen en el entorno y para lograr su crecimiento personal y su participación en la vida comunitaria. Por esta razón los docentes deben estar capacitados para dar un patrón a los estudiantes y ellos puedan encaminarse para lo que están deseando alcanzar en base a sus conocimientos y desarrollo profesional y personal.

Debido a esto las entidades educativas trabajan en conjunto de una serie de adecuaciones en el programa estudiantil, ya que debe ser encaminado hacia el desarrollo de todas sus funciones para alcanzar un nivel reconocido en la sociedad en la que se desenvuelve.

Cuando se habla de estabilidad institucional se entiende por la capacidad de la entidad por mantenerse en condiciones favorables de varias partes del plantel. Según Robbins (2007) menciona a la estabilidad como algunas de las características que se enfocan al contexto que involucra la cultura organizacional. El nivel en el cual las labores institucionales optan por el mantenimiento de estatus en vez de buscar el desarrollo de la entidad en el entorno en que se desenvuelve.

Según esta teoría propone una medida de seguimiento continuo en un entorno de variaciones y un gran empuje rivalizante. Hace énfasis en los menesteres de las personas como la necesidad confianza, certezas y comodidad humano. Esta teoría ayuda a minimizar la incertidumbre provocada por planes que son sujetos a

remodelaciones inesperados de los compañeros de trabajo, supervisor, y las modificaciones en el plan de trabajo educativo.

La actividad educativa es un medio de integración y conexión entre los factores involucrados el cual tiene como objetivo cumplir varias funciones para con esto se lleve a cabo el éxito de la educación.

Según Bellei (2015) en su investigación realizada menciona que la calidad educativa se mide en base al desarrollo cultural de un pueblo, es una característica que en su sistema social, económico y político, es decir que todo ámbito social, económico se ve reflejado en el nivel de educación que reciba el pueblo o nación

En el contexto citado nos habla que la educación es un proceso que realiza el maestro durante el desarrollo de las actividades para lograr el fin y los objetivos planteados. Todas estas actividades básicas permiten alcanzar resultados positivos y cristalizar los objetivos a largo plazo si estos son cumplidos con responsabilidad, eficiencia, habilidad y desempeño docente. Con esto se sobre entiende que el desempeño docente es necesario efectuar, pero sin que se borre la naturaleza que es permitir al docente su desarrollo integral y el uso de la información par toma de decisiones.

Al respecto en un informe publicado por Vásquez (2010) puntualiza que el desempeño docente es necesario, pero sin que se borre la naturaleza que es permitir al docente su desarrollo integral y el uso de la información par toma de decisiones. Otro de los aspectos que menciona es que el desempeño pedagógico está constituido por varias dimensiones entre las cuales menciona a la dimensión relacional, relaciones de carácter social y la dimensión ética. Estas dimensiones son primordiales para que el profesional de la docencia alcance el éxito en los procesos educativo brindando un mejor servicio de calidad originado por la cultura que exista dentro del plantel. Por ende, el desempeño pedagógico eficiente y eficaz está relacionado con la cultura que exista dentro de la institución y la predisposición que tenga el profesional en adaptarse a los cambios.

Según Fierro, Fortoul, & Ross (1999) menciona que las dimensiones se conocen a partir del contexto en los que el docente pertenece. Estas son en base a entornos como el hogar, la institución y sus ambientes cotidianos que a partir de este análisis se fijaron las siguientes magnitudes: Propia, Institucional, colectiva, formativo, entre dos o más personas y de utilidad.

Por lo tanto, dividieron las dimensiones en las que el docente se le facilita interactuar como individuo, sabiendo esto puede establecer cuales aspectos cuidar en la formación pedagógica.

Este tipo de acontecimiento se da entre las personas o el docente en sus actividades diarias en el establecimiento educativo. Por la cual al hablar de esto se aborda la estrecha relación que tiene la sociedad el hombre y la Educación. Se conoce que se han dado numerosos estudios desde variadas metodologías como la sociología, la lingüística y características psíquicas, han ayudado a establecer las bases para la educación.

La dimensión relacional en la práctica docente puede ser considerada como una trama compleja de relaciones. Los profesionales en la educación deben estar en la capacidad de construir vínculos entre los sujetos que concurren en un proceso de aprendizaje, dirigido, planificado y evaluado por sí mismo en la organización educativa. (García, Loredo, & Carranza, 2008).

Forneiro (2008) puntualiza que esta dimensión consiste en la diversas relaciones que entablecen dentro del salón de clases y se hallan vinculadas a los aspectos relacionados con las distintas normas, la organización para realizar las actividades, la forma en que se establecen, la participación del profesor en los distintos espacios y en las actividades de los estudiantes.

La Epistemología efectuada en el paradigma de Popkewitz, permite especificar el compromiso hacia la educación, para transferir, crear y afianzar la cultura en la sociedad, desde situaciones educativas reales. De esta forma indica la manera que los individuos reconstruyan su medio. Este formato incide al cambio social desde el interior de las comunidades, inculcando la autorreflexión crítica de los procesos

relacionados con el conocimiento, cuyo propósito es desarrollar la autonomía racional mediante modelos de discurso pedagógicos sociocultural e ideológica. (Cabrera & Vázquez, 2012)

En base a lo mencionado indica que las relaciones sociales es una teoría de la psicología colectiva que iguala el análisis sobre el efecto, la inclinación interpersonal, la pareja, el núcleo familiar y el trato entre papa e hijo. Ya que la apariencia de las relaciones sociales puede ser considerada mediante métodos objetivos y parcializados, indagativos, grado de evaluación, grado de auto informe, visualización participativa, visualización en laboratorio y en el lugar de los hechos, ya que estas están vinculadas a la cultura reflexiva que ocurre en el plantel.

La dimensión reflexiva es puntualizada por Moral (2000) como un proceso interno, que se produce durante una reflexión durante la acción o una vez realizada la acción, en varios casos esta pueda darse como un proceso individual, pero evidentemente debe ser considerada como una acción contextual y colectiva que esté vinculada con el clima de la organización (pág. 174).

El profesional de la docencia reflexiona en y desde su práctica y desempeño pedagógico. Dado que, el autorreflexión en la docencia constituye un recurso elemental de sus labores diarias.

Dicho proceso es determinante para promover en las nuevas generaciones la transformación Social, a raíz de disponer de una mentalidad cultural y social que manifieste una identidad local y global, que valore a sus participantes y contribuya al bien común en base a sus principios éticos.

Al hablar de ética en la actualidad debería ser una necesidad, debido a la crisis en las que nos encontramos como especie y comunidad. Lo que conceptualiza es que la ética pedagógica se enfoca en el análisis de las particularidades morales que muestran el trabajo pedagógico que se ha obtenido, la cual puede ser manifestada entre el trato de alumnos padre y maestros.

En este sistema se relacionaron algunos filósofos como Aristóteles que es considerado como el padre de la Ética y decía que la Ética es considerada como el

estudio Filosófico de los valores morales de la conducta. Estos valores justifican la conducta personal (Quiroga, Garzon, & Guarin, 2014).

Por otra parte Díaz, Ramos, Díaz, & Franco (2015) menciona que la Ética se conoce como la manera práctica y normativa que analiza el proceder del individuo, que se desenvuelven bajo un sistema de reglamentos y normas que le ayudan a su actuación y comportamiento que el mismo grupo establece.

Tenemos así por entendido que las normas y reglamentos sociales, políticos, económicos entre otros que se generan en la sociedad en un grupo de docentes deben ser tomadas en cuenta ya que estas crean sus propias reglas y manera de delimitar su accionar en las actividades del desarrollo dentro del establecimiento institucional, por la cual esta nos da a entender que la ética tiene como principios fundamentales nuestra actitud o comportamiento ante el trabajo, ante los educandos y ante la sociedad.

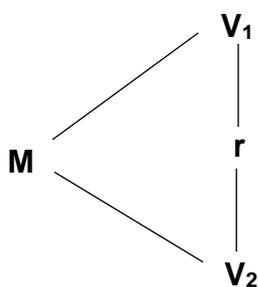
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de la investigación

El tipo de investigación que se ha utilizado en este análisis es básica; Muntané (2010), indica que es caracterizada por originarse en un marco teórico permaneciendo en él, teniendo como fin aumentar los principios científicos sin compararlos con algún estado práctico. Por lo que, se ha elegido emplear esta tipología en la investigación, debido a que se intenta informar el interés y la necesidad de tener en cuenta la cultura organizacional y desempeño pedagógico en una institución educativa de Naranjal.

Respecto al diseño de investigación, este análisis se apoya en un diseño no experimental – transversal – correlacional asociativa. No experimental porque las variables de la indagación no son modificadas. De diseño transversal puesto que el análisis será ejecutado en un periodo y área anticipadamente establecido, es correlacional predictiva porque busca comprender la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño pedagógico, esto quiere decir que como incurre la posición de una variable con otra.

El diseño correlacional asociativo adopta la siguiente estructura:



Donde:

M= Docentes de una Institución Educativa de Naranjal, 2020

V<sub>1</sub>= Cultura organizacional

V<sub>2</sub>= desempeño pedagógico

r= relación entre cultura organizacional y desempeño pedagógico

### 3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Variable 1:</b>  <b>Cultura organizacional</b>	Domínguez, Rodríguez y Navarro (2009) conceptualizan a la cultura organizacional como un conjunto de prácticas y acciones simbólicas por la cual el personal de una organización realiza las actividades en base a su cultura creencias o valores que estos tengan para la búsqueda de un fin en común. La cultura organizacional debe promover como principio fundamental la innovación para tomar decisiones sabias en tiempo de riesgos educativos, otro de los	La cultura organizacional lleva consigo a la innovación y toma de riesgo, la orientación y la estabilidad para conducir que el desempeño de los docentes sea oportuno. Para conocer el nivel de esta variable en la institución parte del estudio se aplicará un cuestionario que está dirigido para el directivo y docentes del plantel.	Innovación	Estimulación para innovar  Enfrentar nuevos retos.  Brindar la información necesaria.	Ordinal
			Orientación	Resolución de conflictos.  En el proceso educativo  Eficiencia y eficacia del desempeño docente	
			Estabilidad	Seguridad  Certeza  Bienestar	

	aspectos a considerar dentro es la orientación a los docentes para brindarles una mayor estabilidad en la que puedan desempeñarse correctamente en sus funciones pedagógicas.		
<b>Variable 2:</b>  <b>Desempeño pedagógico</b>	Vásquez (2010) puntualiza que el desempeño docente es necesario, pero sin que se borre la naturaleza que es permitir al docente su desarrollo integral y el uso de la información par toma de decisiones. Otro de los aspectos que menciona es que el desempeño pedagógico está constituido por varias dimensiones entre las cuales menciona a la dimensión relacional, reflexiva y la ética. Estas dimensiones son primordiales para que el	El desempeño pedagógico consta de tres dimensiones principales que son la relacional, la reflexiva y la ética. Para conocer el nivel de esta variable en la institución parte del estudio se aplicará un cuestionario que está dirigido para el directivo y docentes del plantel.	Vínculo entre docentes y alumnos
		Dimensión relacional	Relaciones interpersonales  La relación con la cultura de la entidad.
		Dimensión reflexiva	Reflexión del desempeño.  Reflexión sobre el cumplimiento del currículo educativo.  Reflexión sobre la enseñanza brindada a los estudiantes.
		Dimensión ética	Reglamentos y normas.

Ordinal

---

profesional de la docencia  
alcance el éxito en los  
procesos educativo  
brindando un mejor servicio  
de calidad originado por la  
cultura que exista dentro del  
plantel.

Trato a los  
estudiantes en el  
aula de clases.

Actitud y  
comportamiento del  
docente

---

Elaborado por: Autora de la investigación

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según López (2004), define a la población como una agrupación de objetos o individuos que serán tomados para un análisis específico. Además de, denominar a la muestra como una fragmentación o parte de la población que será investigada.

La población está constituida por el directivo y 35 docentes de una institución educativa de Naranjal, 2020. La misma que se convierte en la muestra debido a que el número de participantes no es de gran cantidad, tanto así que no supera ni los 100 individuos, para lo cual se ha considerado oportuno aplicar un muestreo no probabilístico intencional.

Tabla 2: Muestra de la investigación

DETALLE	VARONES	MUJERES	TOTAL
Directivo	0	1	1
Docentes	12	23	35
<b>Total</b>	12	24	36

Fuente: Secretaría de una Unidad Educativa de Naranjal, 2020  
Elaborado por: La autora de la investigación

**Criterio de Inclusión:** Directivo y Docentes con nombramientos

**Criterio de Exclusión:** Personal administrativo, personal de limpieza y docentes contratados.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para Corral (2010), la encuesta es una técnica básica pero necesaria para adquirir información esencial en la investigación científica, la cual requiere de instrumentos adecuados para tipificar el desarrollo de recolección de información y que aquellos sean consistentes, auténticos pudiendo ser analizados de forma equivalente y relacionada. En este estudio se ha utilizado la técnica de la encuesta, lo que permitió la recolección de datos.

Corral (2010), indica que el cuestionario es un instrumento aplicado a un grupo limitado de personas el cual posee una variedad de interrogantes o ítems de un problema específico del que anhelamos saber algo. Para esta investigación se ha empleado este tipo de instrumento con la intención de descifrar el nivel de las variables, aplicando un modelo específico de terminología concisa y minuciosa, en la elaboración de los 18 ítems que conforman el cuestionario con la finalidad que sean de fácil entendimiento para los encuestados.

La validez del instrumento se la hizo por medio el juicio de expertos por lo que la realizaron 3 profesionales que conocen a profundidad el tema investigado, quienes estuvieron aptos para responsabilizarse en dar la debida validez al cuestionario, para poder aplicarlo a la muestra del estudio, estos profesionales acotaron que el instrumento es válido para recolectar datos que permitan concluir con el estudio.

En lo que respecta a la confiabilidad de esta investigación se la realizó mediante una prueba piloto que permitió recolectar datos para aplicar el alfa de Cronbach alcanzando resultados como un  $\alpha = 0,90$  y  $0,93$  correspondiente al cuestionario cuyo contenido pertenece a la cultura organizacional y al desempeño pedagógico respectivamente, evidenciando un nivel alto de fiabilidad por lo que se puede acotar que la información de los ítems es fidedigna y confiable.

### **3.5. Procedimiento**

Para el procedimiento de recaudación de información y un concerniente análisis, se ha seguido un número de particularidades las cuales se detallan a continuación:

1. Dirigir un documento a la dirección de la corporación educativa, donde se solicite la factibilidad de realizar un análisis del problema que se presenta en dicha institución.
2. Requerir la respectiva aprobación para la recolección de datos apropiada para el progreso de la investigación.

3. Concordar con los docentes para iniciar el proceso de recolección de información, mediante la aplicación del cuestionario, que permitió la obtención de resultados e interpretación de datos.
4. Posteriormente, realizar el análisis mediante el programa SPSS Statistics 25.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Abreu (2014), señala que el método deductivo consiste en puntualizar distintivos de una situación específica que se investiga por efecto o consecuencia de las propiedades comprendidas en estipulaciones o estatutos científicos de forma universal establecidas con anticipación.

Esta investigación se fundamenta en el método deductivo, yendo de lo universal a lo peculiar. Caracterizándose por un enfoque cuantitativo, recolectando información en el sitio donde acontece el problema. Además, se basa en un análisis descriptivo para presentar los resultados del objetivo y un análisis inferencial para contestar las interrogantes expuestas con anterioridad, basado en el contraste de la hipótesis por medio el uso del estadístico de Pearson (R), lo que concederá confirmar las diferentes teorías propuestas y la obtención de conclusiones veraces que favorezcan al análisis para lo cual se emplea el programa SPSS Statistics 25 y Microsoft Excel.

### **3.7. Aspectos éticos**

Ojeda, Quintero, & Machado (2007), indican que los factores éticos de un indagador, tienen la responsabilidad de orientarse en aspectos de honestidad de testimonios y declaraciones de hipótesis, con atributos de honradez y aptitudes. Respecto a la confiabilidad, el investigador descubre reconocer las contestaciones de determinados individuos no comprometiéndose a exhibirlo ante los demás. Detallando los aspectos que se han identificado en este estudio:

- ✓ Responsabilidad en el manejo y uso de datos.

- ✓ Confiabilidad y validez en todo el contenido expuesto.
- ✓ Honestidad emitida en cuanto a los resultados de los participantes de la institución de estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Objetivo general:** Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general

Cultura organizacional	Desempeño pedagógico							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	6	16,67%	11	30,56%	3	8,33%	20	55,56%
<b>A veces</b>	7	19,44%	5	13,89%	0	0,00%	12	33,33%
<b>Siempre</b>	1	2,78%	3	8,33%	0	0,00%	4	11,11%
<b>Total</b>	14	38,89%	19	52,78%	3	8,33%	36	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella



Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

**Descripción:** En la tabla 3 se ostentan los resultados de las variables de estudio, en donde el 55,56% contestaron que nunca existe una cultura organizacional oportuna, el 33,33% indicó que esta se da a veces y para el restante siempre; en lo referente al desempeño pedagógico el 52,78% mencionó que este se da a veces de una forma eficiente, mientras que para el 38,89% nunca se da, y para el 8,33% que representa tan solo 3 docentes del total de la muestra se da siempre. En lo que respecta a las intersecciones podemos observar que el 30,56% indica que el clima

organizacional nunca es el oportuno y que el desempeño pedagógico a veces es eficiente.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Innovación	Desempeño pedagógico							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	4	11,11%	10	27,78%	3	8,33%	17	47,22%
<b>A veces</b>	9	25,00%	6	16,67%	0	0,00%	15	41,67%
<b>Siempre</b>	1	2,78%	3	8,33%	0	0,00%	4	11,11%
<b>Total</b>	14	38,89%	19	52,78%	3	8,33%	36	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

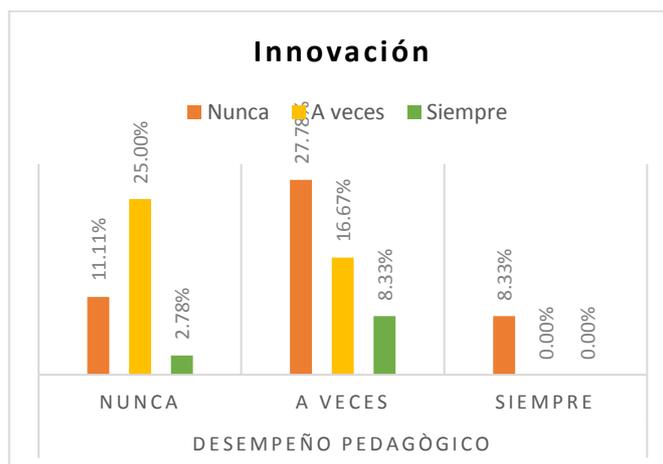


Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 4 se muestran los resultados de la dimensión innovación y la variable desempeño pedagógico, en cuanto a la dimensión el 47,22% escogieron la opción de nunca, el 41,67% indicó que esta se da a veces y para el restante siempre; En

lo que respecta a las intersecciones podemos observar que el 27,78% indica que la innovación nunca es un aspecto primordial en la institución y que el desempeño pedagógico a veces es eficiente.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

Orientación	Desempeño pedagógico							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	6	16,67%	11	30,56%	2	5,56%	19	52,78%
<b>A veces</b>	7	19,44%	6	16,67%	1	2,78%	14	38,89%
<b>Siempre</b>	1	2,78%	2	5,56%	0	0,00%	3	8,33%
<b>Total</b>	14	38,89%	19	52,78%	3	8,33%	36	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

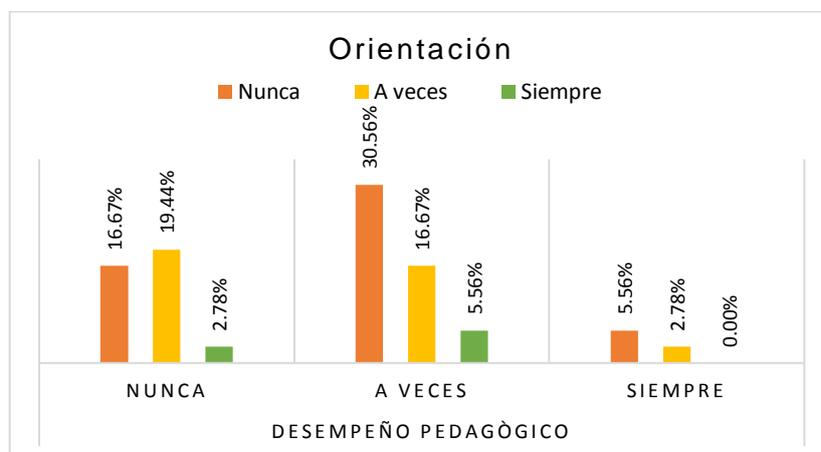


Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 5 se presentan los resultados de la dimensión orientación y la variable desempeño pedagógico, en cuanto a la dimensión el 52,78% escogieron la opción de nunca, el 38,89% indicó que a veces y el restante siempre; En lo que respecta a las intersecciones podemos observar que el 30,56% indica que nunca se da una buena orientación a los docentes en la institución y que el desempeño pedagógico a veces es eficiente.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre estabilidad laboral y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Estabilidad	Desempeño pedagógico							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	8	22,22%	12	33,33%	3	8,33%	23	63,89%
<b>A veces</b>	4	11,11%	4	11,11%	0	0,00%	8	22,22%
<b>Siempre</b>	2	5,56%	3	8,33%	0	0,00%	5	13,89%
<b>Total</b>	14	38,89%	19	52,78%	3	8,33%	36	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

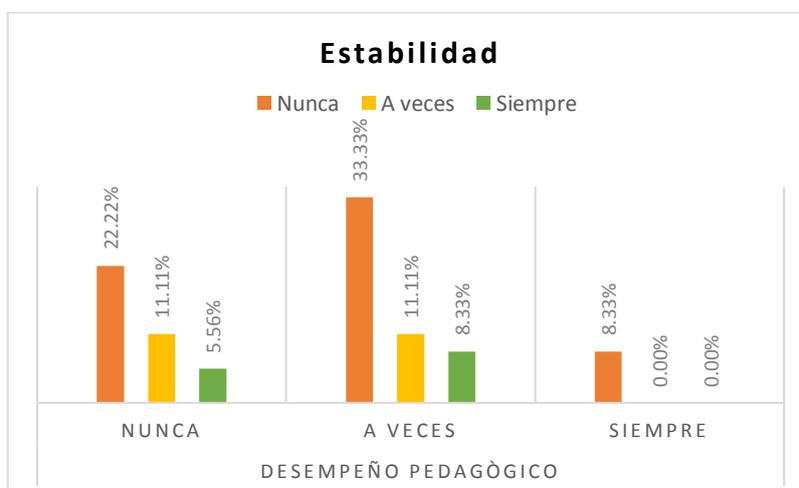


Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 6 se presentan los resultados de la dimensión estabilidad y la variable desempeño pedagógico, en cuanto a la dimensión el 63.89% escogieron la opción de nunca, el 22,22% indicó que a veces y el restante siempre; En lo que respecta a las intersecciones podemos observar que el 33,33% indica que nunca exista una completa estabilidad en la institución y que el desempeño pedagógico a veces es eficiente.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Cultura organizacional	Dimensión relacional							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	8	22,22%	8	22,22%	4	11,11%	20	55,56%
<b>A veces</b>	6	16,67%	6	16,67%	0	0,00%	12	33,33%
<b>Siempre</b>	2	5,56%	2	5,56%	0	0,00%	4	11,11%
<b>Total</b>	16	44,44%	16	44,44%	4	11,11%	36	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

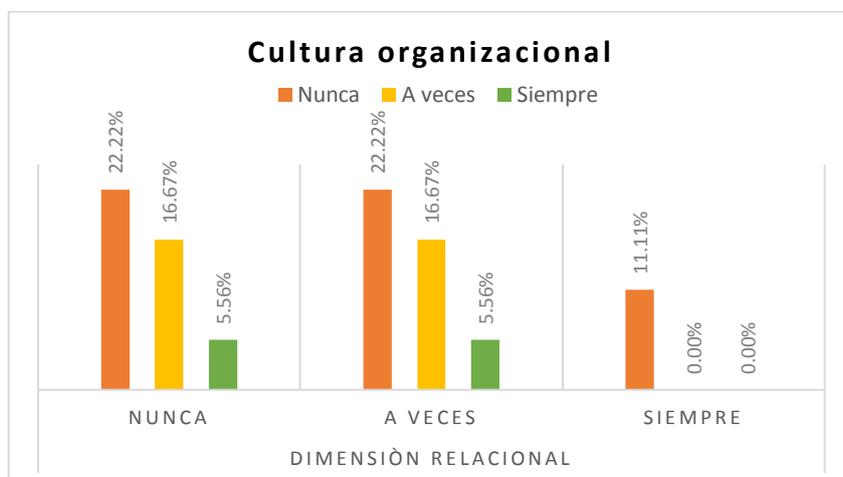


Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 7 se presentan los resultados de la variable cultura organizacional y dimensión relacional, en cuanto a esta dimensión el 44.44% escogieron la opción de nunca y a veces respectivamente y el restante siempre; En lo que respecta a las intersecciones podemos observar que el 22,22% indica que nunca exista una cultura organizacional oportuna y que a veces la dimensión relacional es buena, basada en las relaciones interpersonales y el vínculo entre los que forman parte de la entidad.

**Objetivo específico 5:** Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.

Cultura organizacional	Dimensión reflexiva							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	7	19,44%	11	30,56%	2	5,56%	20	55,56%
<b>A veces</b>	6	16,67%	6	16,67%	0	0,00%	12	33,33%
<b>Siempre</b>	2	5,56%	2	5,56%	0	0,00%	4	11,11%
<b>Total</b>	15	41,67%	19	52,78%	2	5,56%	36	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

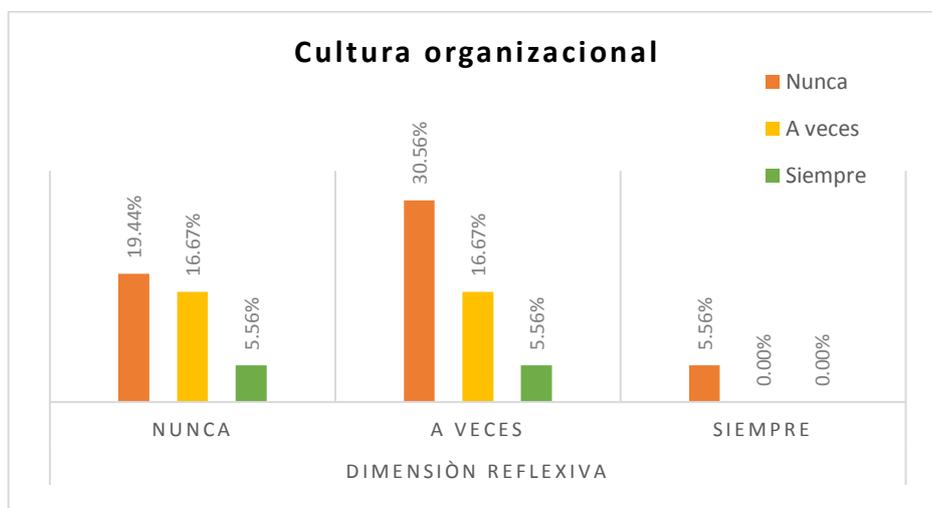


Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 8 se presentan los resultados de la variable cultura organizacional y dimensión reflexiva, en cuanto a esta dimensión el 41.67% escogieron la opción de nunca, el 52,78% a veces y el restante contestó que siempre; En lo que respecta a las intersecciones podemos observar que el 30,56% indica que nunca exista una cultura organizacional oportuna y que a veces la dimensión reflexiva es buena, basada en la reflexión del desempeño, del cumplimiento del currículo educativo y sobre la enseñanza brindada a los estudiantes.

**Objetivo específico 6:** Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.

Cultura organizacional	Dimensión ética							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	9	25,00%	8	22,22%	3	8,33%	20	55,56%
<b>A veces</b>	6	16,67%	6	16,67%	0	0,00%	12	33,33%
<b>Siempre</b>	3	8,33%	1	2,78%	0	0,00%	4	11,11%
<b>Total</b>	18	50,00%	15	41,67%	3	8,33%	36	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella



Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 9 se presentan los resultados de la variable cultura organizacional y dimensión ética, en cuanto a esta dimensión el 50% escogieron la opción de nunca, el 41,67% a veces y el restante contestó que siempre; En lo que respecta a las intersecciones podemos observar que el 25% indica que nunca exista una cultura organizacional oportuna y que nunca la dimensión reflexiva es buena, basad en los reglamentos y normas, trato a los estudiantes en el aula de clases y la actitud y comportamiento del docente.

## 4.2. Análisis inferencial

### Contraste de la Hipótesis general

Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
<b>Cultura organizacional</b>	0,731	36	0,060
<b>Desempeño pedagógico</b>	0,764	36	0,062

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

Tabla 11: Contraste de la hipótesis general

Correlaciones		Desempeño pedagógico
<b>Cultura organizacional</b>	Correlación de Pearson	0,714
	Sig. (bilateral)	0,009
	N	36

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 10 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de las variables de estudio, en donde el nivel de significancia es de  $0,06 > 0,05$  indicando que los datos siguen una distribución normal, por que empleamos el coeficiente de Pearson, resultados que se evidencian en la tabla 11, en donde el  $R=0,714$  lo que se interpreta que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de  $0,009 < 0,05$  lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño pedagógico.

## Contraste de la Hipótesis específica 1

Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1

<b>Pruebas de normalidad</b>			
<b>Shapiro-Wilk</b>			
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Desempeño pedagógico</b>	0,764	36	0,062
<b>Innovación</b>	0,764	36	0,067

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1

<b>Correlaciones</b>		<b>Desempeño pedagógico</b>
	<b>Correlación de Pearson</b>	0,692
<b>Innovación</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	0,008
	<b>N</b>	36

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 12 se ostentan los resultados alcanzados con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de la dimensión innovación y la variable desempeño pedagógico, en donde el nivel de significancia es de  $0,067 > 0,05$  indicando que los datos siguen una distribución normal, por lo que empleamos el coeficiente de Pearson, los cuales se muestran en la tabla 13, en donde el  $R=0,692$  lo que se interpreta que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de  $0,008 < 0,05$  lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

## Contraste de la Hipótesis específica 2

Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
<b>Desempeño pedagógico</b>	0,764	36	0,062
<b>Orientación</b>	0,738	36	0,091

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2

Correlaciones		Desempeño pedagógico
<b>Orientación</b>	Correlación de Pearson	0,747
	Sig. (bilateral)	0,039
	N	36

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 14 se presentan los resultados con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de la dimensión orientación y la variable desempeño pedagógico, en donde el nivel de significancia es de  $0,09 > 0,05$  indicando que los datos siguen una distribución normal, por lo que se usa el coeficiente de Pearson, los cuales se muestran en la tabla 15, en donde el  $R=0,747$  lo que se interpreta que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de  $0,039 < 0,05$  lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

### Contraste de la Hipótesis específica 3

Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
<b>Desempeño pedagógico</b>	0,764	36	0,062
<b>Estabilidad</b>	0,675	36	0,059

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3

Correlaciones		Desempeño pedagógico
<b>Estabilidad</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	0,712
	<b>Sig. (bilateral)</b>	0,001
	<b>N</b>	36

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

### Descripción:

En la tabla 16 se ostentan los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de la dimensión estabilidad y la variable desempeño pedagógico, en donde el nivel de significancia es de  $0,059 > 0,05$  indicando que los datos siguen una distribución normal, por lo que se usa el coeficiente de Pearson, los cuales se muestran en la tabla 17, en donde el  $R=0,712$  lo que se interpreta que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de  $0,001 < 0,05$  lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

## Contraste de la Hipótesis específica 4

Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4

<b>Pruebas de normalidad</b>			
		<b>Shapiro-Wilk</b>	
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Cultura organizacional</b>	0,931	36	0,060
<b>Dimensión relacional</b>	0,943	36	0,070

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4

<b>Correlaciones</b>		<b>Dimensión relacional</b>
<b>Cultura organizacional</b>	Correlación de Pearson	0,701
	Sig. (bilateral)	0,021
	N	36

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

## Descripción

En la tabla 18 se ostentan los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de la variable cultura organizacional y la dimensión reflexiva en donde el nivel de significancia es de  $0,070 > 0,05$  indicando que los datos siguen una distribución normal, por lo que se usa el coeficiente de Pearson, los cuales se muestran en la tabla 19, en donde el  $R=0,712$  lo que se interpreta que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de  $0,001 < 0,05$  lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

## Contraste de la Hipótesis específica 5

Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	<b>Estadístico</b>	<b>Shapiro-Wilk</b>	
		<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Cultura organizacional</b>	0,731	36	0,060
<b>Dimensión reflexiva</b>	0,771	36	0,060

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5

<b>Correlaciones</b>		<b>Dimensión reflexiva</b>
<b>Cultura organizacional</b>	Correlación de Pearson	0,738
	Sig. (bilateral)	0,046
	N	36

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

## Descripción

En la tabla 20 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de la variable cultura organizacional y la dimensión relacional en donde el nivel de significancia es de  $0,060 > 0,05$  indicando que los datos siguen una distribución normal, por lo que se usa el coeficiente de Pearson, los cuales se observan en la tabla 21, en donde el  $R=0,738$  lo que se interpreta que el nivel de correlación es moderado, también se aprecia que la significancia alcanza un valor de  $0,046 < 0,05$  lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

## Contraste de la Hipótesis específica 6

Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
<b>Cultura organizacional</b>	0,731	36	0,060
<b>Dimensión ética</b>	0,748	36	0,054

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6

Correlaciones		Dimensión ética
<b>Cultura organizacional</b>	Correlación de Pearson	0,843
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	36

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Llumiluisa, Gianella

## Descripción

En la tabla 22 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de la variable cultura organizacional y la dimensión ética en donde el nivel de significancia es de  $0,054 > 0,05$  indicando que los datos siguen una distribución normal, por lo que se usa el coeficiente de Pearson, los cuales se observan en la tabla 23, en donde el  $R=0,843$  lo que se interpreta que el nivel de correlación es alta, también se aprecia que la significancia alcanza un valor de  $0,001 < 0,05$  lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada.

## V. DISCUSIÓN

La discusión se redacta en base a los objetivos establecidos al determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020, mediante la cual se puede apreciar en la tabla 3 en la cual se ostentan los resultados, en la que el 55.56% de los docentes expusieron que nunca existe una cultura oportuna en la organización, mientras que en lo referente al desempeño pedagógico el 52.78% indico que esta ocurre a veces en la institución, por otro lado con el coeficiente de Pearson  $R=0,714$  se evidenció una correlación moderada, y con una significancia de  $0,009 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño pedagógico, lo que concuerda con lo expuesto por González y Ochoa (2015) en su estudio de la cultura organizacional y el desempeño pedagógico, en donde expuso que una buena cultura organizacional es un ámbito que conlleva a la eficacia varios procesos de la educación incluyendo el desempeño del docente además menciona que un comportamiento adecuado es manejado por reglas, métodos de resolución estándar y por una coordinación jerárquica. En cuanto a lo expuesto por Domínguez, Rodríguez y Navarro (2009) que la cultura organizacional es una agrupación de prácticas y acciones simbólicas por la cual el personal de una organización realiza las actividades en base a su cultura creencias o valores que estos tengan para la búsqueda de un fin en común. Por esto es necesario tener bien establecido los parámetros, valores dentro de la institución para que el docente se desempeñe en base a ellos y así pueda apegarse a la metodología impartida por el plantel, con la cual se cumplirá las metas establecidas alcanzando así, la efectividad del servicio prestado través de un desarrollo pedagógico eficaz

En lo que concierne a: Determinar la relación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 13 se emplea el coeficiente de Pearson, en donde con un  $R=0,692$  se interpreta que el nivel de correlación es moderado, y con una significancia de  $0,008 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada, lo que concuerda con lo expuesto por Schein citado por Naranjo y Calderón (2015), la innovación en la cultura organizacional es como

una muestra de patrones básicas, creadas, encontradas o desarrolladas por un equipo la cual al pasar ellos por problemas en cuanto a su adaptación externa e interna experimenta ciertas fallas, y estas le permite mostrar a los integrantes novatos la manera adecuada de identificar, considerar y palpar dichas dificultades presentadas. Por ende, es necesario que se fomente más un espíritu innovador por parte de los docentes y directivos para que su desempeño en el salón de clases sea productivo y didáctico, incentivando al alumno a tener el deseo de aprender algo nuevo para ellos.

En cuanto al objetivo 2 se busca determinar la relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 15 se emplea el coeficiente de Pearson, en donde con un  $R=0,747$  se interpreta que el nivel de correlación es moderado, y con una significancia de  $0,039 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión mencionada, lo que concuerda con Harrison (1989) que expone que la orientación educativa es la manera de examinar planteando diversas formas de descubrir y entender que surgen en la organización, la cual indica cuatro concepciones ideológicas para la organización: Orientación hacia el poder, Orientación hacia la función, Orientación hacia el trabajo y Orientación hacia la persona. En base a este análisis se puede decir que entre las funciones de los directivos y docentes está el saber orientar el plan de trabajo para diversos caminos en base a sus funciones, labores o personas, pero para la cual estos deben saber desenvolverse con eficiencia para alcanzar resultados esperados.

En lo respecta a: Determinar la relación entre estabilidad laboral y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 17 se emplea el coeficiente de Pearson, en donde con un  $R=0,712$  se interpreta que el nivel de correlación es moderado, y con una significancia de  $0,001 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada, esto concuerda con lo expuesto por Robbins (2007) que menciona que la estabilidad es una parte primordial del desempeño que puede tener el colaborador en una entidad. Es el nivel en el cual las labores institucionales optan por el mantenimiento de estatus en vez de buscar el desarrollo de la entidad

en el entorno en que se desenvuelve. Por este motivo cuando se habla de estabilidad institucional se entiende por la capacidad de la entidad por mantenerse en condiciones favorables en varias partes del plantel o actividades realizadas asociando así el alcance del buen desempeño pedagógico.

En cuanto a: Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 19 se emplea el coeficiente de Pearson, en donde con un  $R=0,712$  se interpreta que el nivel de correlación es moderado, y con una significancia de  $0,001 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada, concordando con Chiavenato (2009) en el que narra que la cultura organizacional es: Una serie de convicciones, opiniones y valores estructurales que surge dentro del comportamiento de una organización o dentro de una subunidad por medio de la cual se origina la conducta de sus miembros, la cual puedan ser cambiables de acuerdo a la necesidad institucional. Por otro lado esta lo expuesto por Fierro, Fortoul, & Ross (1999) que las dimensiones se conocen a partir del contexto en los que el docente pertenece. Este tipo de acontecimiento se da entre las personas o el docente en sus actividades diarias en el establecimiento educativo. Por la cual al hablar de esto se aborda la estrecha relación que tiene la sociedad el hombre y la Educación. Por ende, en la cultura organizacional es primordial relacionar recursos humanos, físicos, etc. para integrar todo bajo un mismo objetivo y poder utilizarlos de la mejor manera en el alcance de las metas institucionales.

En los referente al objetivo: Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020, en la tabla 21 se emplea el coeficiente de Pearson, en donde con un  $R=0,738$  se interpreta que el nivel de correlación es moderado, y con una significancia de  $0,046 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada, lo que tiene concordancia con lo expuesto por (Robbins & Judge (2013) basado en el paradigma de Popkewitz, permite especificar el compromiso hacia la educación, para transferir, crear y afianzar la cultura en la sociedad, desde situaciones educativas reales, De esta forma indica la manera que

los individuos reconstruyan su medio. Por otra parte Cabrera y Vázquez (2012) inculcan la autorreflexión crítica de los procesos relacionados con el conocimiento, cuyo propósito es desarrollar la autonomía racional mediante modelos de discurso pedagógicos sociocultural e ideológica. Entendido por este enfoque es importante la reflexión en los procesos relacionados al desarrollo de las actividades diarias del plantel logrando un estudio más reflexivo sobre el trabajo realizado., cuyas actividades deben estar ligadas a la forma o cultura que tiene la institución.

En lo que corresponde a: Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020 mediante los datos mostrados en la tabla 23 se emplea el coeficiente de Pearson, en donde con un  $R=0,843$  se interpreta que el nivel de correlación es alto, y con una significancia de  $0,001 < 0,05$  se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada, la cual concuerda con una investigación realiza por Díaz, Díaz, Díaz y Franco (2015) en el que menciona que la Ética se conoce como la manera práctica y normativa que analiza el proceder del individuo, que se desenvuelven bajo un sistema de reglamentos y normas que le ayudan a su actuación y comportamiento que el mismo grupo establece. Por ende se considera que es fundamental fomentar la ética a todos los involucrados en el plantel para que las actividades que desarrollen sean integra y dignas de ser compartidas con los estudiantes y el entorno en el que se desenvuelve dentro de la cultura organizacional

## VI. CONCLUSIONES

Para el siguiente estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

Se determina que existe un nivel moderado de correlación entre cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020, lo que se evidencia con un  $R=0,714$  y una  $P=0,009 < 0,05$ .

Se determina que existe un nivel moderado de correlación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020, con un  $R=0,692$  y una significancia  $P=0,008 < 0,05$ .

Se determina que existe un nivel moderado de correlación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. lo que se aprecia con un  $R=0,747$  y una significancia de  $P=0,039 < 0,05$ .

Se determina que existe un nivel moderado de correlación entre estabilidad laboral y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Esta conclusión se obtuvo por el valor de  $R=0,712$  y una significancia de  $P=0,001 < 0,05$ .

Se determina que hay una correlación moderada entre la cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Se concluye a esto por el valor obtenido de  $R=0,712$  con una significancia  $P=0,001 < 0,05$ .

Se determina que existe un nivel de correlación moderado entre la cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Se concluye este valor por el resultado obtenido de la correlación  $R=0,738$  y una  $P=0,0046 < 0,05$ .

Se determina un nivel alto de correlación entre la cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020. Se pudo llegar a esta conclusión por el valor de  $R=0,843$  y una  $P=0,001 < 0,05$ .

## VII. RECOMENDACIONES

- Al director educativo impartir talleres educativos para los docentes, con el fin de mejorar su desempeño y la cultura organización del plantel lo que permitirá fortalecer los diversos aspectos como la comunicación, las relaciones interpersonales entre otros.
- A los gestores educativos orientar al docente en el proceso educativo para que su desempeño sea más eficiente en los salones de clases y disponga de una metodología actualizada para brinda información necesaria en base a las necesidades de los estudiantes
- Al director crear la confianza en sus docentes para que desarrollen sus potenciales y desempeño en las instalaciones del plantel, ofreciendo estabilidad laboral y garantía que su trabajo será respaldado.
- Al director de la Institución Educativa de Naranjal buscar un óptimo desempeño de los docentes supervisando el cumplimiento del currículo educativo y creando reflexión en ellos para facilitar una enseñanza adecuada para el alumnado.
- Al director y maestros ser coherente y consiente al realizar sus actividades educativas regidas al reglamento institucional fomentando los valores en los estudiantes para crear un ambiente digno de preparación educativa

## REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El método de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, pp. 195-204.
- Andrade, J. (2015). *Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo.* Guayaquil, Ecuador: Universidad Espíritu Santo.
- Barale, R., & Santos, B. (2017). Cultura organizacional: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho.* ISSN 1984-6657, 17(2), pp 129-136.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016.* Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Bellei, C. (2015). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015.* Francia: UNESCO.
- Bellido, R., & Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla - Callao.* Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Beni, H., Tri, J., & Rusdarti, R. (2016). Effect of Cultural Organization, Compensation, and Performance of Teachers Pedagogical Vocational Business and Management in Tegal. *The Journal of Educational Development*, 4(1), pp 221-239.
- Cabero, J. (2018). Teacher performance evaluation in virtual training: setting a model. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), pp 261-279.
- Cabrera, I., & Vázquez, R. (2012). La Educación, un fenómeno social complejo. *Revista digital sociedad de la información*(38).
- Chiavenato, I. (2009). *Intrduccion a la Teori General de la Administracion.* Mexico: Mc Graw Hill.

- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias de la educación*, 20(36), pp. 152-168.
- Díaz, E., Díaz, C., Díaz, C., & Franco, M. (2015). Ética: ¿cuál es la percepción de los jóvenes universitarios? *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 14(27), pp 137 - 146.
- Díaz, E., Ramos, C., Díaz, C., & Franco, M. (2015). Ética: ¿cuál es la percepción de los jóvenes universitarios? *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 14(27), pp 137 - 146.
- Domínguez, I., Rodríguez, B., & Navarro, J. (2009). Organizational Culture for health organizational systems. *Revista Médica Electrónica. ISSN 1684-1824*, 31(6).
- Duque, P., Rodríguez, J., & Vallejo, L. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Colombia: Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE.
- Fierro, C., Fortoul, B., & Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente*. Mexico: Paidós.
- Forneiro, M. (2008). Observación y evaluación del ambiente de aprendizaje en Educación Infantil: dimensiones y variables a considerar. *Revista Ibero Americana. ISSN: 1022-6508*, pp 34-41.
- Fouad, O., & Husen, M. (2020). Organizational Culture at High Schools in Kurdistan. *American Research Journal of Humanities & Social Science*, pp 34-40.
- Galvéz, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones. ISSN 2307-7999*, 2(6), pp 78-95.
- Garbanzo, G. (2015). Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. *Revista Educación*, 40(1).

- García, B., Loredó, J., & Carranza, G. (2008). Analysis of the Teacher's Educational Practice: Didactic Thinking, Interaction and Reflection. *Revista electrónica de investigación educativa*. ISSN 1607-4041, pp 112-119.
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*. ISSN 0257-4314, 37(2).
- Gewasari, M. (2016). The Effect of Teacher Competence, Principal Pedagogical Leadership, School Spiritual Organizational Culture , Job Satisfaction of Teacher Development, Achievement Motivation toward Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 21(10), pp 29-38.
- González, R., & Ochoa, S. (2015). *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión*. México: Universidad del Rosario.
- Greatbatch, D., & Tate, S. (2018). Teaching, leadership and governance in Further Education. *Social Science in Government*, pp 1-115.
- Harrison, R. (1989). *Funcion Gerencial en las Administraciones Locales*. Barcelona: Esade. Obtenido de [https://www.diba.cat/documents/477802/484452/formacio-fixers-pdf-fons\\_documental\\_historic-11conozcaformaserorg-pdf.pdf](https://www.diba.cat/documents/477802/484452/formacio-fixers-pdf-fons_documental_historic-11conozcaformaserorg-pdf.pdf)
- Kajatt, V., & Torres, A. (2014). Docent competencies: The challenge of higher education. *Innovación educativa*. ISSN 1665-2673, 14(66), pp 112-119.
- Kheir, N., Bibu, N., & Nastase, M. (2019). The principals' perception of their values and the organizational culture of the junior high schools in the druze sector. *Review of International Comparative Management*, 20(3), pp 210-225.
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., & Apolo, D. (2018). School climate and teacher performance: a case of success. Approaches to public schools in the province of Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015, 39(35), pp 5-9.

- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>.
- Manzano, H. (2018). *Relación entre cultura organizacional y el desempeño académico de los docentes de la Unidad Educativa "Emigdio Esparza Moreno", Babahoyo. 2018*. Piura-Perú: Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Educación. (2017). *Innovaciones educativas y pedagógicas*. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2018). *Desempeño del docente*. Quito, Ecuador: MinEdu.
- Moral, C. (2000). "Formación para la profesión docente. *Interuniversitaria de Formación del profesorado*, pp 171-186.
- Muntané, J. (Junio de 2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revisiones temáticas*, 33(3), 221-227. Obtenido de Revisiones temáticas.
- Naranjo, J., & Calderón, G. (2015). Building a culture of innovation. A proposal for cultural transformation. *Estudios Gerenciales. ISSN 0123-5923*, 31(135).
- Neira, M. (2012). *La cultura organizacional: su efecto en la calidad educativa*. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Ojeda, J., Quintero, J., & Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *TeloS*, pp. 345-357.
- O'Leary, M., Smith, R., Cui, V., & Dakka, F. (2019). The role of leadership in prioritising and improving the quality of teaching and learning in further education. *VOCED plus*, pp 205.
- Olorunsola, E. (2019). Teachers' pedagogical competence as determinants of students' academic performance in secondary schools in Ekiti State - research. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 10(4), pp 200 - 205.
- Ortíz, M., Borges, L., Sardiñas, M., Rodríguez, I., & Balado, R. (2018). Pedagogical model for the improvement of teaching performance based on

- an approach to competences in the specialty of Pediatrics. *Revista Habanera de Ciencias*, 17(1).
- Pirela, L., & Sánchez, M. (2015). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista de Ciencias Sociales*. ISSN 1315-9518, 15(1), pp 78-90.
- Quiroga, J., Garzon, C., & Guarín, J. (2014). *Ética Profesional Pedagógica*. Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Raiola, G. (2017). Motor learning and teaching method. *Journal of Physical Education and Sport*, 17(5), pp 2239 - 2243.
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: University San Diego.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Robertson, I. (2017). A Synthesis of Shakespeare Teaching Methods: Technology and Performance. *Scholars Archive* ISSN: 2572-4479, pp 1-13.
- Rodríguez, L., Escobar, M., Aveiga, V., & Durán, U. (2019). Estrategia de Formación y Desarrollo de la Competencia Docente llamada Gestionar la Orientación Educativa Familiar, en la Educación Básica Superior. *Información tecnológica*. ISSN 0718-0764, 30(6).
- Silman, F., Özmatyatli, I., Birol, C., & Çağlar, M. (2012). Organizational culture at high schools in TRNC: A comparative case study. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 42(1), pp 356-366.
- UNESCO. (2016). *Innovación educativa, texto 1*. Lima: Cartolan E.I.R.L.
- UNICAM. (2017). *Definiciones de la cultura*. Cantabria, España: Universidad de Cantabria.
- Vásquez, F. (2010). *Investigaciones sobre didáctica en instituciones*. Bogotá, Colombia: Universidad de la Salle.

## ANEXOS

### Anexo 1: Declaración jurada

#### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Lcda. Llumiluisa Dumas Gianella Rosalia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con C.I. 0703880534, con la tesis Titulada: Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse 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.

Piura, 07 de junio del 2020

  
Llumiluisa Dumas, Gianella Rosalia  
C.I.: 0703880534

**Anexo 2:** Ficha del instrumento

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO**

**NOMBRE:** Llumiluisa Dumas Gianella Rosalía

**OBJETIVOS:** Establecer los niveles de cultura organizacional y desempeño pedagógico para determinar la relación existente.

**AUTOR ORIGINAL:** Lcda. Llumiluisa Dumas Gianella Rosalía

**DURACIÓN:** 3 días

**SUJETOS DE APLICACIÓN:** 35 docentes

**PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:**

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

### Anexo 3: Instrumento

<b>CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO</b>				
<b>Dirigido al personal docente de una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</b>				
<b>ESTIMADO (A):</b> Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responde las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 3 alternativas que creas conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.				
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
<b>Variable 1: Cultura organizacional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>D1: Innovación</b>				
1	La cultura organizacional llevada en la institución permite estimular e innovar los procesos pedagógicos para su efectivo desarrollo.			
2	El objetivo organizacional del plantel fomenta a sus docentes y alumnos a innovar y tomar riesgos para enfrentar los nuevos retos que se presentan.			
3	Se brinda información necesaria para innovar y evitar posibles riesgos en la entidad educativa.			
<b>D2: Orientación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
4	La cultura del plantel orienta a sus integrantes educativos a crear técnicas o métodos para resolver los conflictos que se generen en el entorno.			
5	El gestor como encargado de llevar una buena cultura organizacional orienta al docente a desempeñar eficientemente el proceso educativo.			
6	Los docentes llevan un desempeño eficiente y eficaz en el plantel orientando así a sus alumnos actuar en base a sus creencias y cultura.			
<b>D3: Estabilidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
7	La cultura organizacional impuesta en el plante con lleva a la estabilidad y seguridad de sus participantes a desempeñarse en su entorno.			
8	La cultura organizacional tiene la certeza que sus métodos educativos funcionen ofreciendo estabilidad tanto a los docentes como a los alumnos.			
9	El directo educativo ofrece bienestar y seguridad a sus docentes y alumnos para alcanzar una estabilidad en la sociedad.			

<b>Variable 2: Desempeño pedagógico</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>D1: Dimensión relacional</b>				
10	El desempeño pedagógico efectivo busca un vínculo entre docentes y alumnos para su mejor entendimiento educativo.			
11	Los integrantes del plantel buscan relaciones interpersonales efectivas creando un ambiente armónico para el aprendizaje.			
12	El desempeño del docente busca relacionarse con la cultura de la entidad a la cual pertenece ya que debe estar al mismo nivel para poder impartir sus enseñanzas			
<b>D2: Dimensión reflexiva</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
13	El maestro en su desempeño pedagógico antes de aplicar su metodología al impartir sus clases, analiza o reflexiona si es la adecuada para fortalecer el conocimiento de los educandos.			
14	El desempeño pedagógico institucional fomenta el cumplimiento curricular de cada uno de los involucrados en el proceso estudiantil.			
15	Los directivos y docentes revisan y reflexionan sobre la enseñanza brindada a los estudiantes y buscan mejores opciones pedagógicas.			
<b>D3: Dimensión ética</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
16	El desempeño del docente se desenvuelve bajo un conjunto de normas y reglamentos.			
17	El maestro brinda un buen trato a los estudiantes en el aula de clases para obtener su atención y alcanzar un desempeño pedagógico eficiente.			
18	El desempeño pedagógico del docente se mide en cuanto a su actitud y comportamiento dentro del entorno educativo.			

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

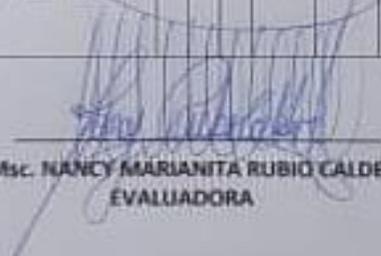
\_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*

Anexo 4: Matriz de validez del instrumento

VARIABLE		DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
					Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<p><b>Cultura organizacional</b></p> <p>Dominiguez y Rodriguez (2016) espone que la cultura organizacional debe promover como principio fundamental la innovación para tomar decisiones sabias en tiempos de riesgos educativos, otro de los aspectos a considerar dentro es la orientación a los docentes para brindarles una mayor estabilidad en la que puedan desempeñarse correctamente en sus funciones pedagógicas.</p>		Innovación	Estimulación para innovar	La cultura organizacional llevada en la institución permite estimular e innovar los procesos pedagógicos para su efectivo desarrollo.				✓		✓		✓				
			Da lugar a las organizaciones a sumergirse en nuevas plaza de mercados, enfocando en la creación de nuevos productos y servicios, anticipándose a nuevas oportunidades con flexibilidad a cambios rápidos y necesarios.	Enfrentar nuevos retos.	El objetivo organizacional del plantel fomenta a sus docentes y alumnos a innovar y tomar riesgos para enfrentar los nuevos retos que se presentan.				✓		✓		✓			
			Brindar la información necesaria.	Se brinda información necesaria para innovar y evitar posibles riesgos en la entidad educativa.				✓		✓		✓		✓		
		Orientación	Resolución de conflictos.	La cultura del plantel orienta a sus integrantes educativos a crear técnicas o métodos para resolver los conflictos que se generen en el entorno.				✓		✓		✓		✓		
	La orientación educativa es como la manera de examinar planteando diversas formas de descubrir y entender que surgen en la organización, la cual indica cuatro concepciones ideológicas para la organización: Orientación hacia el	En el proceso educativo	El gestor como encargado de llevar una buena cultura organizacional orienta al docente a desempeñar eficientemente el proceso educativo.				✓		✓		✓		✓			

<p>poder, Orientación hacia la función, Orientación del desempeño hacia el trabajo y docente, Orientación hacia la persona.</p>	<p>Eficiencia y eficacia</p>	<p>Los docentes llevan un desempeño eficiente y eficaz en el plantel orientando así a sus alumnos actuar en base a sus creencias y cultura.</p>												
<p><b>Estabilidad</b> La estabilidad como algunas de las características que se enfocan en la esencia de la cultura organizacional.</p>	<p>Seguridad</p>	<p>La cultura organizacional impuesta en el plantel con lleva a la estabilidad y seguridad de sus participantes a desempeñarse en su entorno.</p>												
<p>El grado donde las actividades organizacionales optan por el mantenimiento de estatus en vez de enfocarse en el crecimiento.</p>	<p>Cartaza</p>	<p>La cultura organizacional tiene la certeza que sus métodos educativos funcionan ofreciendo estabilidad tanto a los docentes como a los alumnos.</p>												
	<p>Bienestar</p>	<p>El directo educativo ofrece bienestar y seguridad a sus docentes y alumnos para alcanzar una estabilidad en la sociedad.</p>												

  
**MSc. NANCY MARIANITA RUBIO CALDERÓN**  
**EVALUADORA**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Escala Valorativa de la cultura organizacional y desempeño pedagógico"

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la cultura organizacional y desempeño pedagógico.

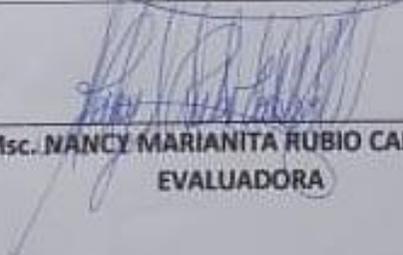
**DIRIGIDO A:** Docentes de una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** RUBIO CALDERÓN NANCY MARIANITA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
✓				

  
Msc. NANCY MARIANITA RUBIO CALDERÓN  
EVALUADORA



	calidad.																	
6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	✓
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	✓
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	✓
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	✓

Piura, 08 de junio de 2020.

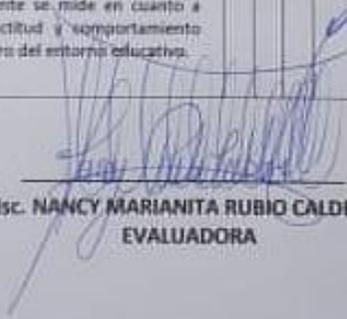
  
 Mgtr.: Nancy Mananita Rubio Calderón  
 DNI: 0913821203  
 Teléfono: 0986239557  
 E-mail: nanrubica1970@hotmail.com

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre A veces Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño pedagógico  El desempeño docente es necesario, pero sin que se borre la naturaleza que es permitiendo al docente su desarrollo integral y el uso de la información para tomar decisiones. Otro de sus aspectos que menciona es que el desempeño pedagógico está constituido por varias dimensiones.	Dimensión relacional Estas son en base a los entornos como el hogar, la institución y sus ambientes cotidianos que a partir de este análisis se fijaron las siguientes dimensiones: Personal, Institucional, Social, Didáctica, Interpersonal, Valores.	Vínculo entre docentes y alumnos	El desempeño pedagógico efectivo busca un vínculo entre docentes y alumnos para su mejor entendimiento educativo.			✓		✓		✓		✓			
			Relaciones interpersonales	Los integrantes del plantel buscan relaciones interpersonales efectivas creando un ambiente armónico para el aprendizaje.			✓		✓		✓		✓		
			La relación con la cultura de la entidad.	El desempeño del docente busca relacionarse con la cultura de la entidad a la cual pertenece ya que debe estar al mismo nivel para poder impartir sus enseñanzas			✓		✓		✓		✓		
	Dimensión reflexiva Este formato incide en el cambio social desde el interior de las comunidades, inculcando el autocreflexión crítica de los procesos relacionados con el conocimiento, cuyo propósito es desarrollar la autonomía racional	Reflexión del desempeño.	El maestro en su desempeño pedagógico antes de aplicar su metodología al impartir sus clases, analiza o reflexiona si es la adecuada para fortalecer el conocimiento de los educandos.			✓		✓		✓		✓			
			Reflexión sobre el cumplimiento del currículo educativo.	El desempeño pedagógico institucional fomenta el cumplimiento curricular de cada uno de los involucrados en el proceso estudiantil.			✓		✓		✓		✓		

mediante modelos de reflexión sobre la dimensión pedagógica de la enseñanza brindada a los estudiantes. sociocultural e ideológica.		Los directivos y docentes revisan y reflexionan sobre la enseñanza brindada a los estudiantes y buscan mejores opciones pedagógicas.		✓	✓	✓	✓		
Dimensión ética La Ética se conoce como la manera práctica y normativa que analiza el comportamiento de las personas, que se desenvuelven bajo un conjunto de reglamentos y normas que le ayudan a su actuación y comportamiento que el mismo grupo establece.	Reglamentos y normas. Trato a los estudiantes en el aula de clases.	El desempeño del docente se desenvuelve bajo un conjunto de normas y reglamentos.	✓	✓	✓	✓	✓		
		El maestro brinda un buen trato a los estudiantes en el aula de clases para obtener su atención y alcanzar un desempeño pedagógico eficiente.	✓	✓	✓	✓	✓		
		El desempeño pedagógico del docente se mide en cuanto a su actitud y comportamiento dentro del entorno educativo.	✓	✓	✓	✓	✓		

  
**Msc. NANCY MARIANITA RUBIO CALDERÓN**  
**EVALUADORA**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Escala Valorativa del desempeño pedagógico"

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta el desempeño pedagógico.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** RUBIO CALDERÓN NANCY MARIANITA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
				

  
Msc. NANCY MARIANITA RUBIO CALDERÓN  
EVALUADORA

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del experto:** Nancy Marianita Rubio Calderón
- 1.2. **Institución donde labora:** Unidad Educativa Homero Castro Zurita
- 1.3. **Tipo de documento:** Cuestionario de desempeño pedagógico
- 1.4. **Título de investigación:** Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

### II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																				✓	

	calidad.																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				✓
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				✓
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				✓

Piura, 08 de junio de 2020.

Mgtr.: Nancy Marianita Rubio Calderón

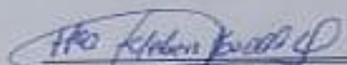
DNI: 0913821203

Teléfono: 0986239557

E-mail: nanrubica1970@hotmail.com



poder. Orientación hacia la función. Orientación hacia el trabajo y docente. Orientación hacia la persona.	Eficiencia y eficacia del desempeño docente	Los docentes llevan un desempeño eficiente y eficaz en el plantel orientando así a sus alumnos actual en base a sus creencias y cultura.			✓		✓		✓		✓			
Estabilidad La estabilidad como algunas de las características que se enfocan en la esencia de la cultura organizacional. El grado donde las actividades organizacionales optan por el mantenimiento de estatus en vez de enfocarse en el crecimiento.	Seguridad	La cultura organizacional impuesta en el plantel con lleva a la estabilidad y seguridad de sus participantes a desempeñarse en su entorno.			✓		✓		✓		✓			
	Certeza	La cultura organizacional tiene la certeza que sus métodos educativos funcionan ofreciendo estabilidad tanto a los docentes como a los alumnos.			✓		✓		✓		✓			
	Bienestar	El directo educativo ofrece bienestar y seguridad a sus docentes y alumnos para alcanzar una estabilidad en la sociedad.			✓		✓		✓		✓			

  
Msc. KLEBER ALBERTO COELLO ORDOÑEZ  
EVALUADOR

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del experto: Kieber Alberto Coello Ordoñez
- 1.2. Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre
- 1.3. Tipo de documento: Cuestionario de cultura organizacional
- 1.4. Título de investigación: Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

### II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																					✓

	calidad.																		
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		✓
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		✓
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		✓
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		✓

Piura, 08 de junio de 2020.



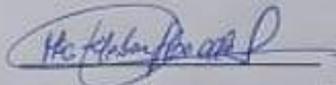
Mgtr. Kleber Alberto Coello Ordoñez  
DNI: 0702171471  
Teléfono: 0997005748  
E-mail: klebercoello2020@yahoo.com

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Título de la tesis: Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Desempeño pedagógico  El desempeño docente es necesario, pero un que se forme la naturaleza que es peculiar al docente su desarrollo integral y el uso de la información para tomar decisiones. Otro de los aspectos que menciona es que el desempeño pedagógico está constituido por varias dimensiones.	Dimensión relacional	Vínculo entre docentes y alumnos en base a entornos como el hogar, la institución y sus ambientes cotidianos que a partir de este análisis se fijaron las siguientes dimensiones: Personal, Institucional, Social, Didáctica, Interpersonal, Valores.	El desempeño pedagógico efectivo busca un vínculo entre docentes y alumnos para su mejor entendimiento educativo.				✓		✓		✓		✓		
		Relaciones interpersonales	Los integrantes del plantel buscan relaciones interpersonales efectivas creando un ambiente armónico para el aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
		La relación con la cultura de la entidad.	El desempeño del docente busca relacionarse con la cultura de la entidad a la cual pertenece ya que debe estar al mismo nivel para poder impartir sus enseñanzas				✓		✓		✓		✓		
	Dimensión reflexiva	Reflexión del desempeño. Este formato incide en el cambio social desde el interior de las comunidades, inculcando el autorreflexión crítica de los procesos relacionados con el cumplimiento del conocimiento, propósito es desarrollar la autonomía racional	El maestro en su desempeño pedagógico antes de aplicar su metodología al impartir sus clases, analiza o reflexiona si es la adecuada para fortalecer el conocimiento de los educandos.				✓		✓		✓		✓		
		Reflexión sobre el cumplimiento del currículo educativo.	El desempeño pedagógico institucional fomenta el cumplimiento curricular de cada uno de los involucrados en el proceso estudiantil.				✓		✓		✓		✓		

	mediante modelos de reflexión sobre la discurso pedagógico enseñanza brindada a sociocultural y los estudiantes ideológica.		Los directivos y docentes revisan y reflexionan sobre la enseñanza brindada a los estudiantes y buscan mejores opciones pedagógicas.			✓	✓	✓	✓						
	<b>Dimensión ética</b> La Ética se conoce como normas, la manera práctica y normativa que analiza el comportamiento de las personas, que se desenvuelven bajo un conjunto de reglamentos y normas que le ayudan a su actuación y comportamiento que el mismo grupo establece.	Reglamentos y Tratamiento a los estudiantes en el aula de clases.	El desempeño del docente se desenvuelve bajo un conjunto de normas y reglamentos.			✓	✓	✓	✓						
		Actitud y comportamiento del docente	El maestro brinda un buen trato a los estudiantes en el aula de clases para obtener su atención y alcanzar un desempeño pedagógico eficiente.			✓	✓	✓	✓						
			El desempeño pedagógico del docente se mide en cuanto a su actitud y comportamiento dentro del entorno educativo.			✓	✓	✓	✓						



**Msc. KLEBER ALBERTO COELLO ORDOÑEZ**  
**EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Escala Valorativa del desempeño pedagógico"

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta el desempeño pedagógico.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** COELLO ORDOÑEZ KLEBER ALBERTO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
✓				



Msc. KLEBER ALBERTO COELLO ORDOÑEZ  
EVALUADOR

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del experto: Kleber Alberto Coello Ordoñez
- 1.2. Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre
- 1.3. Tipo de documento: Cuestionario de desempeño pedagógico
- 1.4. Título de investigación: Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

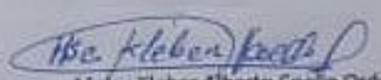
### II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																					✓



	calidad.																			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			✓
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			✓
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			✓

Piura, 08 de junio de 2020.



Mgtr.: Kleber Alberto Coello Ordoñez  
 DNI: 0702171471  
 Teléfono: 0997005748  
 E-mail: klebercoello2020@yahoo.com



<p>planteando diversas formas de descubrir y entender que surgen en la organización, la cual indica cuatro concepciones ideológicas para la organización: Orientación hacia el</p> <p><b>Estabilidad</b></p> <p>La estabilidad como algunas de las características que se enfocan en la esencia de la cultura organizacional. El grado donde las actividades organizacionales optan por el mantenimiento de estatus en vez de enfocarse en el</p>	En el proceso educativo	El gestor como encargado de llevar una buena cultura organizacional orienta al docente a desempeñar eficientemente el proceso educativo.						X		X		X		
	Eficiencia y eficacia del desempeño docente	Los docentes llevan un desempeño eficiente y eficaz en el plantel orientando así a sus alumnos actuar en base a sus creencias y cultura.						X		X		X		
	Seguridad	La cultura organizacional impuesta en el plante con lleva a la estabilidad y seguridad de sus participantes a desempeñarse en su entorno.						X		X		X		
	Certeza	La cultura organizacional tiene la certeza que sus métodos educativos funcionen ofreciendo estabilidad tanto a los docentes como a los				X		X		X		X		
	Bienestar	El directo educativo ofrece bienestar y seguridad a sus docentes y alumnos para alcanzar una estabilidad en la sociedad.						X		X		X		


---

**César E. Ulloa Parravicini**  
 Doctor en Administración de la Educación

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa de la cultura organizacional y desempeño pedagógico”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la cultura organizacional y desempeño pedagógico.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
	X			



.....  
*César E. Ulloa Parravicini*  
Doctor en Administración de la Educación

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**Título de la tesis:** Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño pedagógico  El desempeño docente es necesario, pero sin que se borre la naturaleza que es permitir al docente su desarrollo integral y el uso de la información para tomar decisiones. Otro de los aspectos que menciona es que el desempeño pedagógico está constituido por varias dimensiones.	<b>Dimensión relacional</b> Estas son en base a entornos como el hogar, la institución y sus ambientes cotidianos que a partir de este análisis se fijaron las siguientes dimensiones: Personal, Institucional, Social, Didáctica, interpersonal, de Valores.	Vínculo entre docentes y alumnos	El desempeño pedagógico efectivo busca un vínculo entre docentes y alumnos para su mejor entendimiento educativo.						X		X		X		
		Relaciones interpersonales	Los integrantes del plantel buscan relaciones interpersonales efectivas creando un ambiente armónico para el				X		X		X				
		La relación con la cultura de la entidad.	El desempeño del docente busca relacionarse con la cultura de la entidad a la cual pertenece ya que debe estar al mismo nivel para poder impartir sus enseñanzas				X		X		X				
	<b>Dimensión reflexiva</b> Este formato incide al cambio social desde el interior de las comunidades, inculcando el	Reflexión del desempeño.	El maestro en su desempeño pedagógico antes de aplicar su metodología al impartir sus clases, analiza o reflexiona si es la adecuada para fortalecer el conocimiento				X		X		X		X		

<p>autorreflexión crítica de los procesos relacionados con el conocimiento, cuyo propósito es desarrollar la autonomía racional mediante modelos de discurso pedagógicos sociocultural e ideológica.</p>	<p>Reflexión sobre el cumplimiento del currículo educativo.</p>	<p>El desempeño pedagógico institucional fomenta el cumplimiento curricular de cada uno de los involucrados en el proceso estudiantil.</p>						X		X		X		
	<p>Reflexión sobre la enseñanza brindada a los estudiantes.</p>	<p>Los directivos y docentes revisan y reflexionan sobre la enseñanza brindada a los estudiantes y buscan mejores opciones pedagógicas.</p>						X		X		X		
	<p><b>Dimensión ética</b> La Ética se conoce como la manera práctica y normativa que analiza el comportamiento de las personas, que se desenvuelven bajo un conjunto de reglamentos y normas que le ayudan a su</p>	<p>Reglamentos y normas.</p>	<p>El desempeño del docente se desenvuelve bajo un conjunto de normas y</p>						X		X		X	
	<p>Trato a los estudiantes en el aula de clases.</p>	<p>El maestro brinda un buen trato a los estudiantes en el aula de clases para obtener su atención y alcanzar un desempeño pedagógico eficiente.</p>						X		X		X		
	<p>Actitud y comportamiento del docente</p>	<p>El desempeño pedagógico del docente se mide en cuanto a su actitud y comportamiento dentro del entorno educativo.</p>						X		X		X		
							X							


---

**César E. Ulloa Parravicini**  
 Doctor en Administración de la Educación

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa del desempeño pedagógico”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta el desempeño pedagógico.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Unidad Educativa de Naranjal, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
	X			



---

*César E. Ulloa Parravicini*  
Doctor en Administración de la Educación

### Anexo 5: Confiabilidad

Cuestionario de cultura organizacional y desempeño pedagógico																			
N <sup>a</sup>	V1									V2									TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37
2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	26
3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	31
4	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	32
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
6	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	29
7	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	35
8	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	20
9	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	29
10	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	25
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	27
12	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	25
13	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
<b>VARIANZA</b>	0,35	0,55	0,50	0,71	0,50	0,35	0,21	0,31	0,46	0,50	0,46	0,27	0,57	0,55	0,35	0,55	0,50	0,55	43,27

Ítems de cultura organizacional	
Alfa de cronbach	Nº de elementos
<b>0,90</b>	15

Ítems de desempeño pedagógico	
Alfa de cronbach	Nº de elementos
<b>0,93</b>	15

Anexo 6: Base de datos

Cultura Organizacional																
N.-	Innovación					Orientación					Estabilidad					PROM. T
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Suma	Prom.	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Suma	Prom.	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Suma	Prom.	
1	2	2	3	7	2	1	2	3	6	2	2	2	2	6	2	2
2	1	2	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1
3	2	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1
4	1	2	2	5	2	2	2	2	6	2	2	1	1	4	1	2
5	2	3	3	8	3	2	3	3	8	3	3	3	2	8	3	3
6	2	2	1	5	2	1	2	1	4	1	3	1	2	6	2	2
7	2	1	2	5	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1
8	1	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1	2	1	4	1	1
9	1	2	2	5	2	1	2	2	5	2	2	2	2	6	2	2
10	1	1	2	4	1	1	1	2	4	1	1	1	2	4	1	1
11	1	2	2	5	2	2	2	3	7	2	2	1	1	4	1	2
12	2	1	1	4	1	3	2	2	7	2	2	2	2	6	2	2
13	1	1	2	4	1	1	2	2	5	2	2	1	1	4	1	1
14	2	3	2	7	2	2	1	2	5	2	1	1	2	4	1	2
15	3	3	1	7	2	2	3	2	7	2	2	2	1	5	2	2
16	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1	2	2	5	2	1
17	1	2	2	5	2	2	2	1	5	2	2	3	3	8	3	2
18	1	1	1	3	1	2	2	2	6	2	1	1	1	3	1	1
19	1	1	2	4	1	1	2	1	4	1	1	1	2	4	1	1
20	2	1	1	4	1	2	2	1	5	2	1	1	1	3	1	1
21	2	2	2	6	2	2	3	2	7	2	1	2	3	6	2	2
22	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	2	2	1	5	2	2

23	1	1	1	3	1	2	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1
24	2	1	1	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1
25	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	2	1	2	5	2	2
26	1	2	1	4	1	1	1	2	4	1	1	1	2	4	1	1
27	2	3	3	8	3	3	3	3	9	3	2	3	3	8	3	3
28	2	3	2	7	2	1	2	1	4	1	2	1	2	5	2	2
29	2	1	1	4	1	1	1	2	4	1	2	1	1	4	1	1
30	1	2	2	5	2	2	1	2	5	2	1	2	2	5	2	2
31	2	3	3	8	3	3	3	3	9	3	2	3	3	8	3	3
32	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1
33	2	1	2	5	2	2	1	1	4	1	1	2	1	4	1	1
34	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	1	2
35	2	2	2	6	2	1	1	2	4	1	1	1	2	4	1	2
36	2	3	3	8	3	2	3	2	7	2	2	3	3	8	3	3

DESEMPEÑO PEDAGÓGICO																
N.-	Dimensión relacional					Dimensión reflexiva					Dimensión ética					PROM. T
	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Suma	Prom.	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Suma	Prom.	Ítem16	Ítem17	Ítem18	Suma	Prom.	
1	2	2	1	5	2	3	2	2	7	2	2	3	1	6	2	2
2	1	1	2	4	1	2	1	1	4	1	1	1	2	4	1	1
3	3	3	2	8	3	3	3	3	9	3	2	3	3	8	3	3
4	1	2	2	5	2	2	3	2	7	2	1	2	2	5	2	2
5	2	1	3	6	2	2	2	1	5	2	1	2	1	4	1	2
6	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	1	1
7	1	2	1	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1
8	2	1	1	4	1	2	2	1	5	2	2	1	2	5	2	2
9	2	2	2	6	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	1	2
10	2	1	2	5	2	2	2	1	5	2	2	2	1	5	2	2
11	1	1	3	5	2	1	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1
12	1	1	1	3	1	2	1	1	4	1	1	2	1	4	1	1
13	3	2	3	8	3	3	3	2	8	3	2	3	3	8	3	3
14	1	2	1	4	1	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	2
15	2	3	3	8	3	2	2	3	7	2	3	2	3	8	3	3
16	2	3	1	6	2	2	2	2	6	2	1	2	2	5	2	2
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	5	2	1
18	2	1	2	5	2	1	1	2	4	1	1	1	2	4	1	1
19	3	2	1	6	2	1	2	1	4	1	2	2	1	5	2	2
20	1	2	2	5	2	2	2	2	6	2	2	1	3	6	2	2
21	2	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1
22	2	1	1	4	1	2	1	1	4	1	1	2	2	5	2	1
23	2	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	1	1
24	1	2	1	4	1	1	2	3	6	2	1	2	2	5	2	2

25	2	1	1	4	1	2	1	2	5	2	2	1	1	4	1	1
26	1	1	2	4	1	1	2	2	5	2	2	2	2	6	2	2
27	2	2	2	6	2	1	2	1	4	1	2	1	1	4	1	2
28	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	1	1	2	4	1	2
29	1	1	1	3	1	2	1	1	4	1	1	2	1	4	1	1
30	1	3	2	6	2	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	2
31	1	2	1	4	1	2	1	1	4	1	1	1	2	4	1	1
32	1	2	2	5	2	1	2	2	5	2	2	1	1	4	1	2
33	1	2	2	5	2	2	1	1	4	1	1	2	1	4	1	1
34	2	3	1	6	2	2	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1
35	3	3	3	9	3	3	2	2	7	2	1	2	1	4	1	2
36	3	2	3	8	3	3	3	3	9	3	2	3	3	8	3	3

**Anexo 7: Matriz de Consistencia**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TEMA:** Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<b>GENERAL:</b>  ¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020?	<b>GENERAL:</b>  Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.	<b>GENERAL:</b>  Ha: Existe relación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.  H0: No existe relación entre innovación y el desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.	<b>VARIABLE 1:</b>  Cultura organizacional	Tipo: Básica  Diseño: No experimental de corte transversal – correlacional asociativa  	<b>POBLACIÓN</b>  35 docentes
<b>ESPECÍFICOS:</b>  ¿Cuál es la relación entre innovación y desempeño pedagógico en una	<b>ESPECÍFICOS:</b>  Determinar la relación entre innovación y desempeño pedagógico en una	<b>ESPECÍFICAS:</b>  HaE1: Existe relación entre innovación y desempeño	<b>VARIABLE 2:</b>  Desempeño pedagógico		<b>MUESTRA</b>  35 docentes

<p>Institución Educativa de Naranjal, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre estabilidad y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p>Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre estabilidad laboral y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p>pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>0E1</sub>: No existe relación entre innovación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>aE2</sub>: Existe relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>0E2</sub>: No existe relación entre orientación y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>aaE3</sub>: Existe relación entre estabilidad laboral y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>		<p><b>Donde:</b></p> <p><b>M=</b> Docente de una escuela fiscal de Guayaquil, 2020.</p> <p><b>V1=</b> Gestión educativa</p> <p><b>V2=</b> Calidad de servicio</p> <p><b>r=</b> relación entre gestión educativa y calidad de servicio</p>	
---	---	---	--	---	--

<p>¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p>H<sub>0E3</sub>: No existe relación entre estabilidad laboral y desempeño pedagógico en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>					
<p>¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p>H<sub>aE4</sub>: Existe relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p>H<sub>0E4</sub>: No existe relación entre cultura organizacional y dimensión relacional en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>	<p>H<sub>aE5</sub>: Existe relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>			

		<p>H<sub>0E5</sub>: No existe relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>aE5</sub>: Existe relación entre cultura organizacional y dimensión reflexiva en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p> <p>H<sub>0E6</sub>: No existe relación entre cultura organizacional y dimensión ética en una Institución Educativa de Naranjal, 2020.</p>			
--	--	--	--	--	--

**Anexo 8:** Solicitud de permiso para realizar el análisis del problema

Naranjal, 04 de mayo del 2020

**Mgtr.**

**KLEBER COELLO ORDOÑEZ**

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MARISCAL SUCRE**

**En su despacho.**

De mis consideraciones:

Permítame expresarle un afectuoso saludo, deseándole éxitos en su labor diaria que acertadamente realiza en beneficio de la niñez que se educa en su Institución Educativa.

Yo, **Gianella Rosalía Llumiluisa Dumas** con número de cedula 070388053-4, Maestrante en la carrera de Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo de la República del Perú, me dirijo a su digna autoridad para solicitarle de la manera más comedida me brinde las facilidades en su prestigiosa Institución Educativa para realizar mi proyecto de tesis titulado **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NARANJAL, 2020** previo a la obtención del título Magister en Administración de la Educación. Y como docente de esta misma aportar al desarrollo de la Institución para brindar una educación de cálida y calidez.

Por la favorable acogida que se le dé a la presente antelo mi agradecimiento.

**Atentamente,**



Lic. Gianella Llumiluisa Dumas

**Anexo 9:** Aprobación para realizar la recolección de datos



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MARISCAL SUCRE"**

Parroquia Jesús María – Naranjal  
E-mail: escuela-mariscal-sucra@hotmail.com  
Código AMIE: 09H04324 Teléfono: 0997005748



Naranjal, 08 de mayo del 2020

Lic. Gianella Rosalía Llumiluisa Dumas  
**DOCENTE DE ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MARISCAL SUCRE"**

**De mi consideración**

Msc. **KLEBER ALBERTO COELLO ORDOÑEZ**, quien suscribe Director de la **ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "MARISCAL SUCRE"** del cantón de Naranjal, Parroquia Jesús María dando respuesta a su petición Lic. Gianella Rosalía Llumiluisa Dumas quien solicita autorización para realizar su trabajo de investigación de tipo correlacional en esta Institución, a lo cual: **AUTORIZA**

A la licenciada antes indicada aplique el proyecto de investigación denominado **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NARANJAL, 2020**, para lo cual se le va a brindar todas las facilidades que el caso amerite, ya que será en beneficio de la Institución Educativa, con el compromiso que una vez concluido el trabajo de investigación hacer conocer los resultados finales, que permitan implementar las recomendaciones que se considere pertinente.

Se expide la presente autorización a solicitud del interesado, para los fines que considere pertinente.

**Atentamente,**

Msc. **KLEBER ALBERTO COELLO ORDOÑEZ**  
**DIRECTOR**