

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**



**Cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente
del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Docencia Universitaria y
Gestión Educativa**

Autora

Diaz Polo, Milagros Carolina

Asesor

Villanque Alegre, Boris

Chimbote – Perú

2019

ÍNDICE

1.	Palabra clave	iv
2.	Título	v
3.	Resumen.	vi
4.	Abstract	vii
5.	Introducción	1
5.1.	Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1.	Antecedentes	1
5.1.2.	Fundamentación científica	6
5.1.2.1.	Cultura Organizacional	6
5.1.2.2.	Desempeño laboral	13
5.2.	Justificación de la investigación	21
5.3.	Problema	22
5.4.	Conceptuación y operacionalización de las variables	24
5.5.	Hipótesis	28
5.6.	Objetivos	28
6.	Metodología	29
6.1.	Tipo y diseño de investigación	29
6.2.	Población y muestra	29
6.3.	Técnicas e instrumentos de investigación	30
6.4.	Técnicas de procesamiento y análisis de información	31
7.	Resultados	33
8.	Análisis y discusión	39

9.	Conclusión y recomendaciones	45
10.	Agradecimiento	48
11.	Referencias bibliográficas	49
12.	Apéndice y anexos	53

1. Palabras claves

1.1. Español

Tema	Cultura organizacional y desempeño laboral
Especialidad	Docencia Universitaria y Gestión Educativa

1.2. En inglés

Topic	Organizational culture and work performance
Specialty	University Teaching and Educational Management

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación general.

2. TÍTULO

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote.

Organizational culture and work performance of teaching staff of the Institute of Higher Education Pedagogical Chimbote.

3. RESUMEN

En la realización del estudio se asumió el propósito de determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en el personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote en el año 2019. Estudio de tipo correlacional que empleo el diseño no experimental - transeccional - transversal, la muestra es igual a la totalidad de la población; es decir, 34 docentes; aplicándose la encuesta como procedimiento y el cuestionario como instrumento de evaluación de la cultura organizacional con un valor de fiabilidad de 0,834 y el cuestionario de desempeño docente para un valor de fiabilidad de 0,812. Como parte de los resultados se establece que la variable Cultura organizacional tiene un nivel excelente con 53 % y el Desempeño del docente, un nivel adecuado con 53 %; asimismo, que cultura organizacional muestra una relación positiva media con el desempeño laboral según Pearson que indica un valor $r= 0,728$; también, presenta una relación directa sustentada en un valor $p=0,000$ inferior al valor alfa 0.01 según indica la tabla 10; con lo cual establece como conclusión, que ante a una mejor Cultura organizacional, desempeño que presentará el docente será mejor.

4. ABSTRACT

In carrying out the study, the purpose of determining the relationship between organizational culture and work performance in the teaching staff of the Chimbote Institute of Pedagogical Higher Education in 2019 was assumed. Study of a correlational type that used the non-experimental - transectional - transversal design, the sample is equal to the entire population; that is, 34 teachers; applying the survey as a procedure and the questionnaire as an instrument of evaluation of the organizational culture with a reliability value of 0.834 and the teaching performance questionnaire for a reliability value of 0.812. As part of the results it is established that the variable Organizational Culture has an excellent level with 53% and the Teacher's Performance, an adequate level with 53%; also, that organizational culture shows a positive average relationship with work performance according to Pearson, which indicates a value $r = 0.728$; also, it has a direct relationship based on a value $p = 0.000$ lower than the alpha value 0.01 as indicated in table 10; which establishes as a conclusion, that in the face of a better organizational culture, performance that the teacher will present will be better.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

A nivel internacional se cuenta con el aporte de Figueroa (2015), quien realizó la investigación en la que se planteó como objetivo el establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño del personal, donde la metodología consideró una investigación transversal en una muestra que equivale a 64 colaboradores, teniendo como instrumento los cuestionarios que permitió medir el nivel de las variables. El investigador concluye que:

Los niveles de la cultura organizacional no afectan el rendimiento desempeño laboral; por lo cual se recomienda la presencia de planes que fomenten la cultura organizacional e inspiren el desempeño eficiente de los trabajadores. Se evidencia que dentro de la organización las personas se sienten satisfechas con los requisitos y las normas establecidas; por el contrario, se sentirán frustrados y podrían buscar alguna otra actividad, sino se cumplieran con las expectativas; se asume que, las regulaciones deben constituir respuestas a la situación, dificultades y el tipo de personal que labora en la organización (p. 114).

Además, del mencionado, Gonzales (2016) en su tesis doctoral, elaborada bajo un enfoque cuantitativo -cualitativo, de tipo exploratorio, cuyo tamaño de muestra la conformaron 32 docentes, utilizaron como instrumento el cuestionario en respuesta a la variable cultura organizacional, contando con procedimientos de validación y con alto grado de confiabilidad suficientemente bueno. Se plantea como conclusiones:

Los factores culturales de la organización producen comportamientos específicos, los cuales se reflejan en los procedimientos y las conexiones jerárquicas, lo cual simboliza la cultural institucional, que al mismo tiempo se reconoce como un componente fortalecedor para implementar mejoras institucionales, sobre la base de un perfil de la institución que otorga la identidad a la organización y que, de manera similar, contribuyen a la

educación y formación integral de los educandos; lo cual favorece la labor y aumenta su experiencia en trabajos manuales mejorando su formación individual (p. 142)

De igual modo, se consideró los aportes de la investigación de Gonzales (2016), realizado en el municipio de Pereira, Colombia, donde metodológicamente consideró el tipo de investigación correlacional, teniendo como población 25 instituciones educativas entre públicas y privadas, se aplicó como instrumento el cuestionario para medir ambas variables; el mencionado autor concluye que:

La cultura organizacional tiene efecto positivo y de gran alcance en el desempeño del personal en las instituciones evaluadas; y que, a partir de la presentación estadística de los datos, se asume que la cultura tiende a explicar el rendimiento, sin embargo, no se encontró una prueba significativa; cuando se aborda en sus diversas tipologías, donde los hechos evaluados constituyen una limitante para el estudio. Finalmente, se asume que el nivel de la cultura afecta el rendimiento, del personal, en el caso del estudio de forma positiva según los estadísticos presentados (p. 106).

A nivel nacional se encuentra los aportes de Torres (2014) con su investigación ejecutada en la ciudad de Puno, con un diseño descriptivo correlacional, en el cual la población es de 204 personas, siendo la muestra 133 sujetos del total de la población, seleccionados mediante muestreo probabilístico; se usó de instrumentos el cuestionario, que había sido sometido a validación por juicio de expertos y prueba de confiabilidad. Se plantea como conclusión lo siguiente:

El clima organizacional evidencia relación con el desempeño laboral; asimismo, se evidencia una relación alta entre comunicación y rendimiento; de igual modo, hay relación entre las condiciones y el rendimiento; también, se evidencio relación entre participación y rendimiento; relación de la autorrealización con el desempeño (p. 97).

También, se recogió el aporte de Guzmán (2015), con su tesis ejecutada en la ciudad de Trujillo. Cuyo objetivo principal fue: comprobar la relación del clima

organizacional con el desempeño docente en institutos superiores, bajo un enfoque cuantitativo correlacional para un estudio de nivel básico en una población y muestra de 58 docentes, se aplicaron dos cuestionarios, cuyas conclusiones presentadas fueron:

Que el nivel de clima organizacional en los estudiantes del Instituto Indoamérica es de 30,65 % y Florencia de Mora de 24.26 % en ambos casos son bajas, se evidencio que existe una enorme y ventajosa correlación positiva entre clima organizacional y desempeño general de enseñanza, obteniendo un valor $p = 0.579 > 0.01$ y una valoración $p = 0.916 > 0.01$, resultados que sugieren que a medida que la puntuación en la evaluación de los maestros sobre el clima organizacional aumenten, la evaluación realizada en el desempeño también aumentará (p. 121)

De igual modo, Rúa (2014), en su tesis realizada en la ciudad de Lima, que se desarrolló mediante métodos cuantitativo y se empleó el diseño correlacional. Se tomó como muestra a un grupo de 1029 estudiantes de 4° y 5° grado de secundaria y se les aplicó dos instrumentos de evaluación, como son los cuestionarios. Se concluye que:

La cultura organizacional presenta relación con el desempeño docente. Además, el resultado final sobre la evaluación de la relación entre las dimensiones del desempeño docente con cultura organizacional indica que la medición cuenta con el valor máximo de correlación directa; sin embargo, la medición del entorno de estudio tiene una relación muy débil con la cultura organizacional. Asimismo, se pudo identificar, que los estudiantes ofrecían un buen nivel de cultura organizacional y rendimiento (p. 118).

Otro aporte, constituye la investigación realizada por Barboza (2017), en su estudio ejecutado en la ciudad de Chepén, al norte de Perú, en la que como métodos asumió el diseño descriptivo correlacional, con un muestreo no probabilístico de 24 participantes, recolectando datos mediante los instrumentos seleccionados, de cuyos resultados se concluye:

La variable cultura organizacional muestra alto nivel de relación con desempeño docente, según lo indica el valor $r = 0,841$; por lo tanto, a través de los resultados presentados, se ha podido verificar los planteamientos de la hipótesis redactada para la investigación (p. 103).

De igual modo el aporte de Quispe (2017) con la tesis que se desarrolló en la ciudad de Cañete, para una investigación básica, de diseño no experimental, con 77 docentes como muestra, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para ambas variables. El investigador llega a concluir:

El clima organizacional muestra relación con el desarrollo institucional; del mismo modo, se presenta una medida de $r=0.490$ para la relación entre recursos humanos y el desarrollo institucional. Asimismo, se determinó la existencia de relación entre recursos humanos y el desarrollo institucional en los institutos superiores, del distrito de Cañete (p. 98)

A nivel regional, se recoge la contribución de Antúnez (2015), quien ejecutó su tesis en el distrito de Huarney. El estudio fue de tipo descriptiva correlacional; para una muestra de 30 docentes del Instituto. Teniendo en cuenta la naturaleza del estudio, la técnica empleada fue la encuesta, con los cuestionarios basados en el control administrativo y el clima organizacional, que registraron el actuar de ambas variables. Sus datos permiten concluir que:

El control administrativo proporciona una relación "Muy alta" con el clima Organizacional, para un valor $r = 0.8470$ según la prueba paramétrica de Pearson. Del mismo modo, la verificación de hipótesis da un valor observado de $t_o: 4.0066$ en oposición a un valor esperado $t_e: 1.6715$ que permitió tomar como decisión el reconocimiento de la hipótesis alternativa formulada. Finalmente, se asume que el control administrativo afecta sustancialmente el clima organizacional (p. 96).

También está Tinoco (2015), en su estudio realizado en el distrito de Nepeña, región Ancash; de tipo cuantitativa no experimental, de diseño correlacional, utiliza la encuesta como una técnica y dos cuestionarios, como los instrumentos, que

recogieron información de una muestra de 42 docentes de 3 instituciones, con lo cual se alcanzó la comprobación de las hipótesis. Como parte de la observación, se concluyó:

El liderazgo gerencial se encuentra directamente asociado con el desempeño de los profesores, de manera significativa, bajo un valor $r = 0.5082$, lo que de acuerdo con la valoración de Pearson equivale al grado regular. Asimismo, como parte del liderazgo gerencial, sus dimensiones tienen un impacto enorme en el desempeño general de los docentes que allí laboran (p. 125).

Asimismo, Velásquez (2015), en su tesis ejecutada en la ciudad de Chimbote; ejecutó un tipo de estudio descriptivo correlacional - propositivo; en una población de 116 estudiantes, de los cuales seleccionó como muestra 67, que de acuerdo con los criterios instalados, fueron los estudiantes ubicados entre los semestres IV al X, la técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos la escala de evaluación del desempeño laboral y el cuestionario para la cultura organizacional; a partir de lo cual se adopta como conclusión "la forma de vida organizacional es fundamental para el cumplimiento, además, un enfoque poderoso y la herramienta excepcional para preservar a los buenos maestros, fortalecer compromisos morales y productividad con frecuencia determina los logros o desastres en la institución" (p. 98).

También se consideró a Godenzi (2017), quien presentó la tesis en la ciudad de Huaraz, donde consideró un estudio de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional transversal, la población de 70 trabajadores del Instituto, de los cuales se adoptó una muestra de 35, bajo procedimientos no probabilísticos, concluye que:

Existe una relación sustancial entre los planes de elaboración estratégica y la cultura organizativa en el Instituto, donde el 71% califica como regular los planes estratégicos; a pesar de ello, existe relación instantánea entre innovación y cultura organizacional dentro del Instituto Superior. El 65.7% del equipo de trabajadores de la organización asume de nivel regular la innovación y las reformas. Sin embargo, relación inversa entre la gestión de la experiencia humana y el estilo de vida organizacional, dentro del cual el

74.3% del personal considera regular la regulación de las habilidades humanas (p. 127).

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Cultura organizacional

5.1.2.2.1. Desarrollo de las teorías para la cultura organizacional

Para Koontz (2010), la cultura organizacional en “la actualidad no se considera desde una sola apreciación, se ha convertido en una terminología discutible y en frecuente debate. El interés en los estudios de la cultura organizacional tuvo sus primeras apreciaciones en los años 80” (p. 98).

Según el escritor, el estilo de vida organizacional ha propiciado la aparición de los últimos paradigmas educativos, lo cual permitió un mayor auge del constructivismo, fenomenología, investigación acción y corrientes sociocognitivas dentro del campo social y educativo, así como, la sociología y psicología. Desde el componente práctico, muchos problemas que las instituciones de vanguardia deben enfrentar mientras se analizan y verifican los elementos culturales, se ubican fuera del alcance del sistema financiero y de las peculiaridades del mercado laboral actual.

En ese sentido, la observación de la subcultura representó una revelación ontológica en oposición al funcionalismo dominante y el paradigma "clínico", y también se afirma que este tipo de actuación permitió provocar una década prolongada de análisis del fundamento de la investigación organizacional.

A su turno, De Cossio (2001) declaró que "en una experiencia histórico-antropológica, el estilo de vida es lo que hace la distinción y ofrece identidad a una organización humana, forma en que los miembros de la institución interactúan con todos los diferentes y con aquellos que están al aire libre y como es que normalmente hacen lo que tienen que hacer” (p. 23). La cultura se expresa como un aditivo socio normativo, que “le permite a la institución de manera colectiva la

expresión de sus ideales sociales que los integrantes de la institución comparten, poniendo de manifiesto a través de sus elementos simbólicos, llámese estos mito, ritual, recuerdos, leyenda y lenguaje" (p. 24).

Dentro de este enfoque hay elementos fundamentales que consisten en adquirir un estilo de vida, en el que la socialización permite la adquisición de la comprensión, modas, valores que se practican, simbología, que corresponden a los enfoques de aparecer, pensar, sentir, habituales de las corporaciones, la comunidad y la civilización o empresa, en donde el individuo vive o trabaja. Comienza con el conocimiento y termina con la desaparición (De Cossío, 2001, p. 47)

Asimismo, la mezcla de la forma de vida dentro de la persona, es decir, no es viable especificar qué porcentaje de la tradición y de la organización social se incorpora dentro de la persona; pero "tan pronto como se incorporan debido a la extensa y prolongada interacción entre los seres humanos, emergen como un deber moral o un reglamento de conciencia que hace verse natural la manera de actuar, asumir y sentir" (p. 48), según indica De Cossío (2001).

5.1.2.2.2. Concepción de cultura organizacional

El texto presentado por los autores Hellriegel y Slocum (1999, p. 378), asume que ésta "expresa un patrón complicado de ideales, expectativa, valores, actitud y comportamiento compartido a través de los participantes de una corporación que evoluciona a través de los años"; alternativamente, Chiavenato (2005, p. 589) afirma que "expresa una forma de vida, un dispositivo de creencia, la expectativa y valores, formas de interactuar y de relacionarse como parte de una institución".

Para Cameron y Quinn (2006, p. 38), "la cultura establece cuales son los principales valores e interpretaciones y estrategias que caracteriza a la empresa". Tracy (2009) está familiarizado con el estilo de vida organizacional como las suposiciones, valores, ideales, lenguaje, simbología y significado compartidos de las estructuras de la organización y señala que el método considera a los grupos como conjunto inadecuadamente estructurado que se crea y mantiene. Mediante el uso de una muestra de elementos mentales e interactivos de la persona que

incluyen lenguaje y comportamiento, de manera similar a los artefactos corporales colectivos.

A partir de las concepciones presentadas, para la investigación se consideró que implica el intercambio de elementos asociados que incluyen estándares, valores, filosofía, actitudes, mitos, ceremonias, intercambio verbal, otros. Se asume entonces, que contribuye al control pedagógico y administrativo de la institución, dentro de la sensación de guiar y ayudar al grupo de trabajadores a evolucionar y localizar una experiencia de pertenencia al grupo, por lo tanto, buscar El funcionamiento adecuado para el éxito de la tarea y la visión institucional.

5.1.2.2.3. Fuentes de la cultura organizacional

Para Campos (2008), la costumbre actual de la organización, sus tradiciones presentes y su manera moderna de hacer las cosas; así como las forma en que se realizaban y el gusto por la realización que ha tenido en estas actividades constituyen una valiosa fuente. Dado las disposiciones en el camino para posicionarla en el ejercicio. No se limitan mediante el uso de costumbres o técnicas anteriores. Los fundadores establecieron la cultura preliminar proyectándola como una fotografía de lo que debe ser la institución. Otro factor que facilita la trasmisión de la cultura, es el tamaño de la organización.

5.1.2.2.4. Importancia

Dentro del marco conceptual, la forma de vida organizacional se manifiesta mediante los comportamientos significativos de los contribuyentes de un grupo institucional, que facilitan el comportamiento dentro de la organización y, esencialmente, se diagnostican mediante las diversas prácticas de vida y gestión que evidencian la visa en la organización. En este sentido, Guérin (1992) argumenta que es crucial conocer la forma de cultura en la empresa, porque su ideario institucional tendrá efectos en la conducta de las personas y en los procesos específicos para las conocidas actividades de los grupos, así como el estilo de vida de la empresa.

Apreciando lo anterior, el método realizado mediante la propuesta de Kurt Lewin (declarado por Newstrom, 1991) es emocionante, mientras que él argumenta que el comportamiento del personal tiene su fundamento en el entorno, la forma de vida social, que ofrece grandes evidencias de cómo se comportaría un sujeto dentro de un entorno determinado. Del mismo modo, la importancia de la cultura organizacional, es que conlleva a lograr la calidad académica, inspirado en la práctica de los valores compartidos y su compromiso para motivar a los demás (Coneaces, 2013).

5.1.2.2.5. Funciones

Control social de los empleados

Según Campos (2008), el estilo de vida organizacional puede hacer que los empleados actúen de manera segura sin la necesidad de supervisión cercana u otros mecanismos de gestión. Por el contrario, una vez que violan y no actúan de acuerdo con la norma cultural, entienden la manera en que se propicia la presión social para seguir las políticas; por lo tanto, las personas son respaldadas con la ayuda de lo que la tradición espera de ellas o de lo contrario experimentan quejas de sus amigos.

Por lo tanto, se supone que, en el momento actual, las instituciones de educación superior son las llamadas a adoptar cambios culturales que le permitan incorporar obligaciones sociales que no sean útiles para cumplir con sus responsabilidades más cercanas a sus maestros, proporcionándoles beneficios y mejoras en el funcionamiento; situaciones; así también con su comunidad, en busca de contribuir a la comprensión equitativa y los avances tecnológicos y de la ciencia en la elección de solucionar sus dificultades.

Estabilidad

La cultura brinda una sensación de continuidad como parte de los cambios vertiginosos y severa presión competitiva. Dentro de sectores de interés con un entorno hiper turbulento, como la masificación de tecnología, la tradición

satisface las necesidades humanas cruciales que incluyen la seguridad, actualidad y bienestar. La cultura puede derretir o reducir la tensión resultante de iniciativas que cambiantes de la noche a la mañana, mediante modificaciones sorprendentes en el equipo y el gerente o jefe de grupo, y especialmente mediante modificaciones comunes en las estrategias y metodología de trabajo. Esta característica de continuidad proporcionada por medio de la cultura organizacional, constituye un valioso aporte a las organizaciones estudiantiles especialmente no universitarias.

Socialización

Además, hay que indicar que la cultura enseña a los empleados sutilmente los valores practicados en la organización. La técnica de internalización o reconocimiento de valores de la corporación como apropiarse de las personas, lo cual, se conoce como socialización, que a su vez es el procedimiento que se aplica dentro de tres aspectos (Campos, 2008).

- Previa a la llegada: Corresponde al primer nivel de socialización, que cubre valor, actitud, prejuicio y expectativa del trabajador, como parte de su aporte a la institución, mientras está empleado.
- Etapa de encuentro: Etapa del sistema de socialización en el que la persona inicia la comparación de sus expectativas aproximadamente con la tradición organizacional y realidad.
- Etapa de metamorfosis: etapa en la que el trabajador es persuadido o llevado a incorporar en sus acciones la práctica de valores y forma de ejecutar las actividades desde los fundamentos organizacionales.

5.1.2.2.6. Dimensiones de la cultura organizacional

Sobre las dimensiones los autores Robbins y Coulter (2000) sugieren las que a continuación se describen:

Dimensión 1: Innovación y aceptación de riesgos

En referencia a esta dimensión Robbins et al. (2000, p. 47) precisan que “constituye el nivel mediante el cual se brinda aliento a los nuevos empleados para realizar una actividad innovadora asumiendo los riesgos necesarios”.

Implica ambos esfuerzos para propiciar nueva experiencia y para recopilar, adaptar el progreso o ampliar la información actual, además de tratar de percibir algunas ganancias debido a la innovación, al haberse indicado un clima organizacional que promueve que el tomar riesgo muestra efectividad para desarrollar y preservar los comportamientos modernos en los empleados, aumentando las habilidades eficientes y manejo de tecnología de la organización, los activos o dispositivos.

Dimensión 2: Atención a los detalles

Respecto a esta dimensión, Robbins et al. (2000, p. 47) la definen como “Nivel que se espera alcancen los sujetos que laboran dentro de la organización y donde evidencien desarrollo de actividades precisas, analíticas, y estén atentos a los detalles”.

Un elemento crucial para obtener conocimiento es atender a todo aquello que generalmente está relacionado con la memoria. El uso más aparente son los incentivos o bonos en dinero efectivo o asensos dentro de los cuadros detallados y correctos, ayuda al involucramiento de sus empleados a generar intereses adicionales al detalle.

Dimensión 3: Orientación hacia los resultados

En relación a esta dimensión, Robbins et al. (2000, p. 47) la definen como "Grado donde los directivos de la organización centran su interés en el conjunto de resultados y las consecuencias, y ya no en técnicas y tácticas con las que se lograron los resultados al final".

Está relacionado con la motivación que conduce a los sujetos a esforzarse y pagar intereses dentro de los sueños y objetivos establecidos, además de crear sus propios deseos de mejorar tanto personal como profesionalmente. Consiste en el

establecimiento de objetivos propios y el éxito de los mismos. Del mismo modo, tiene que ver con el potencial de evolucionar hacia situaciones cambiantes, aceptándolas sin problemas y manteniendo las consecuencias obtenidas y localizando nuevas posibilidades.

Dimensión 4: Orientación hacia las personas

Sobre la dimensión, Robbins et al. (2000, p. 48) indicaron que es el “nivel donde se llegan a tomar las decisiones administrativas tomando como referente las posibles consecuencias de las actividades a implementar, principalmente sobre los sujetos que forman parte de la institución”.

Orientar a los miembros de la organización dejando al margen su edad o la situación que les concierne y que les hace querer recibir o no orientación. Considerando como primer paso usarlos adecuadamente dentro de las numerosas acciones de la empresa, tome sus decisiones personales de forma autónoma, únicamente en un momento dado pueden necesitar la guía de un consejero para averiguar cuál es la fuente y la habilidad para adquirirlo porque intentan guiarlos en su trabajo dentro de la institución y aclarar su posición y propósitos. Permitiendo beneficiar el nivel de competencia de una empresa orientada a obtener su desarrollo y encontrar sus técnicas, y esta seguridad en sí misma podría transmitirse sin demora e influir en los resultados, orientando las medidas que la empresa debería ofrecer a su personal.

Dimensión 5: Orientación hacia el equipo

Se refiere al grado para las cuales las acciones laborales se preparan en equipos, ya no en acciones individuales. Por lo tanto, un personaje líder orienta al grupo; que se encuentra formando su cultura alrededor a esta idea, teniendo como base el equipo de trabajo (Robbins et al., 2000, p. 94).

Las habilidades satisfactorias se ejercen mientras el entorno de trabajo se orienta en la dirección del equipo, ahora no en los personajes, por ese motivo se hace necesario orientar al grupo, y en la cantidad en que se forma y desarrolla el

equipo, diferentes factores son valorados, junto con la habilidad para resolver los conflictos manteniendo al equipo centrado en sus objetivos, midiendo su atributo particular positivo de las personas.

5.1.2.2. Desempeño laboral

5.1.2.2.1. Conceptos básicos sobre el desempeño laboral.

El desempeño laboral constituye las manifestaciones reales de conducta o los comportamientos expresados por los empleados, dentro de la expresión de sus experiencias y actividades técnicas, asimismo, dentro de las relaciones interpersonales que pueden crearse a los ojos de la población; que a su vez influye, de forma crucial, en el entorno en el que se desenvuelve. Por lo tanto, "puede haber una relación inmediata entre los elementos que referencia con el desempeño de los expertos y las personas que deciden lo bueno de los servicios" (Salazar, 2013, p. 102)

Esta idea de lo excelente del rendimiento general, colectivamente e integrado con la calidad del servicio, da como resultado la evaluación del rendimiento general profesional como una forma continua de evaluación de lo excepcional en la atención brindada, que rompe los marcos puramente instructivos, y establece vínculos con las responsabilidades de la institución y la dedicación social, en respuesta a los deseos de los sujetos; de igual modo constituye "un procedimiento permanente y participativa de problematización frecuente, dirigiendo las actividades ejecutadas dentro de las estrategias permanentes de capacitación y desarrollo en salud" (Salazar, 2013, p. 73)

La terminología desempeño laboral es en definitiva la acción laboral que hace el empleado y que es más simple de lo que se dice sabe hacer, por lo tanto, realiza la evaluación conjunta de variados factores: los talentos (la eficiencia, el placer y su capacidad de producción que dan cuenta de las acciones laborales que le son asignadas dentro de un proceso son importantes de duración decidida), el comportamiento del campo, (el uso del día de funcionamiento, cumplir con las políticas de seguridad y aptitud en las tareas asignadas, las particulares de los

trabajos) y "cualidades privadas que pueden ser requeridas dentro del desempeño general de ocupaciones o puestos positivos y, en consecuencia, la idoneidad validada"(Ruiz, 2000, p. 55)

El autor Montenegro (2003), manifiesta lo siguiente "el desempeño hace referencia al conjunto de actividades específicas. El desempeño del maestro se entiende como el cumplir sus obligaciones; esto se determina a través de elementos asociados con el instructor, el académico y el medio ambiente" (p. 18).

Del mismo modo, el rendimiento constituye los rangos excepcionales: el contexto socio-cultural, entorno institucional, el entorno del aula y el propio instructor, a través de un conjunto de actividades en permanente estado reflexivo.

El desempeño es evaluado dentro de la mejora de la formación satisfactoria y calificar la carrera docente. Para lo cual se proporciona capacidades y características bien definidas que pueden tenerse en cuenta al momento de aplicar diversos instrumentos. Es por ello que resulta ser de importancia establecer los requisitos que funcionen como base para desarrollar la evaluación.

De igual modo, Frederick (2009), afirma que como parte del entorno se utiliza como apreciación que el desempeño del profesor califica mejor al profesional con el modelo de lo esperado del maestro de escuela haga, mide numerosas cualidades junto con: comportamientos en el trabajo, puntualidad, comportamiento, preparación para responder a las tareas propias de su función, disciplina, dedicación institucional, mejora pedagógica, innovación.

5.1.2.2.2. Factores influyentes en el desempeño laboral.

Las agencias de servicios, una buena manera de ofrecer un servicio adecuado a sus clientes, deben tener en cuenta factores como los que se describen en las siguientes líneas:

Satisfacción Del Trabajo

Con respecto a sentir satisfecho con la tarea realizada, Davis y Newtrom (señalado en Koontz, 2010, p. 67) refieren que "refiere al sentimiento que favorece o

desfavorece la percepción que el propio trabajador tiene de su actividad laboral, manifestado en su nivel de seguridad". Lo que se asocia con el carácter de las tareas ejecutadas y las personas que componen el contexto de trabajo: equipo laboral, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

Autoestima.

Al respecto, el autor Pérez (2013) afirma que "la autoestima es otro elemento a tratar, inspirado en la verdad de que es un sistema de deseos de la persona, expresando el deseo de lograr una nueva situación dentro de la corporación, así como la preferencia de obtener prestigio o reconocimiento como parte del equipo laboral e institucional" (p. 90).

La autoestima puede ser vital dentro de las actividades que ofrecen a los seres humanos oportunidades para mostrar sus talentos. En relación con las tareas que se desarrollan de forma permanente, la autoestima es un aspecto determinante tremendo para superar los problemas depresivos, debido a esto "la vulnerabilidad notable suelen ser relacionados con las exposiciones excesivas de emociones auténticas, por lo tanto, se debe expresar confianza en los propios atributos de su persona y ser flexible en condiciones o de situaciones conflictivas" (Rodríguez, 2001, p. 124)

Trabajo en equipo

Es vital comprender que las tareas laborales ejecutadas a través de los empleados pueden avanzar si existe o no cercanía con los usuarios a los que ofrecen la atención, o en el caso de que pertenezcan a un equipo de trabajos en el que se pueda evaluar su primer nivel de calidad laboral, su autoestima, trabajo en equipo y educación de los empleados.

Cuando las personas se encuentran y se sacian una serie de deseos, se produce una forma o estructuración que tiene un dispositivo sólido de interacciones, dando un impulso ascendente, lo que se llama un equipo de trabajo. Como parte de esta forma se producen fenómenos y desarrollan procedimientos seguros, junto con la

concordia de los sujetos involucrados, la uniformidad de sus individuos, la aparición de liderazgo, estilos de intercambio verbal, así como otros.

Capacitación del trabajador

Koontz (2010) se refiere a que "el otro elemento importante para recordar es la escolarización del trabajador, ese es un método educativo implementado a través de las áreas laborales del empleado para que se pueda hacer que el personal desempeñe su posición de la manera más eficiente posible" (p. 64).

Los programas de capacitación producen efectos que favorecen dentro del ochenta por ciento de los casos. Su causa es ofrecer información y contenido particular a la ubicación o la promoción de la imitación de guía o modelos. Se considera, asimismo, que "los paquetes de educación y profesionalización no logran cubrir las necesidades profesionales de mejora de los trabajadores, los procedimientos se realizan debido al hecho de que casi cada persona dentro de la organización siente formalmente que carecen de educación y desconocen los enfoques para obtenerlos" (Koontz, 2010, p. 88)

5.1.2.2.3.El desempeño laboral en docentes de educación superior pedagógica.

La evaluación del desempeño docente es una tarea pendiente en las instituciones de educación superior, Para que la evaluación pueda ser comprendida como un medio del aprendizaje profesional y permita al profesor orientar y fortalecer su actividad, se ha de considerar como un proceso que requiere de una precisa definición en sus modelos de partida, así como de una adecuada sistematización (Vaillant, 2016). Desde esta consideración es que se hace necesario que cada IES pueda delinear y definir un marco de la docencia desde dónde los diferentes actores que participan en la autoevaluación, co-evaluación y hetero-evaluación cuenten con criterios e indicadores claros que faciliten la puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente.

En esa línea, las competencias y dominios del docente de Educación superior se suscriben a un conjunto de documentos estratégicos que responden a políticas

promovidas por el Ministerio de Educación para generar una visión articulada del sistema educativo, cuya finalidad compartida es desarrollar aprendizajes en los estudiantes. Dentro de este conjunto de documentos se encuentra el Marco Del Buen Desempeño Docente; el cual, propone una nueva visión de la docencia sustentado en un cambio de paradigma sobre el quehacer docente. Establece las competencias profesionales que contribuyen a redefinir el rol profesional para el desarrollo de aprendizajes de calidad, pertinentes y con equidad en los estudiantes de educación básica. En esa línea, un aspecto crucial del MBDD es la relevancia que le confiere a tres aspectos insoslayables de la dimensión pedagógica: el juicio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación.

Ante la situación descrita, y en consideración del contexto y actualidad que se desarrolló la investigación se asumió como fundamento de la variable desempeño laboral el Marco del Buen Desempeño Docente.

5.1.2.2.4. Evaluación del desempeño laboral

De acuerdo con lo antes mencionada consiste en sí misma en verificar la presencia de las competencias, junto con las situaciones laborales y privadas que se requieren para su desempeño en una tarea determinada. “Para que un experto tenga un buen desempeño general en el trabajo, necesita poder demostrar un conjunto de competencias; pero la verdad de estar preparado, por sí mismo, generalmente no garantizan muy buenos desempeños profesionales, por la razón de que dependerá de las situaciones existentes restantes” (Salazar, 2013, p. 77)

La observación directa del desempeño del docente debe ser constantemente privilegiada, considerando el hecho de que la principal fuente de evidencia es el desempeño general del hombre o la mujer en circunstancias laborales o el componente más cercano a ellos. Debe garantizarse que las técnicas procedimentales utilizadas en la certificación de competencias se logren de acuerdo con las pautas administrativas, técnicas y metodológicas diseñadas "por esa razón y las percepciones de satisfacción de los clientes de las ofertas deben

tomarse siempre en consideración y diferentes efectos intangibles” (Hernández, 2010, p. 82)

Según la declaración de Chiavenato (2000) "Evaluar el desempeño es una evaluación sistematizado de las actividades que realiza cualquier sujeto en la función o de la capacidad para el desarrollo y valoración de su propio destino" (p. 58). Evaluar a las personas en el cumplimiento de sus funciones diarias en una corporación puede lograrse mediante el uso de diversos enfoques, que pueden denominarse evaluación de los trabajadores (p. 98).

Las críticas de desempeño brindan información muy valiosa respecto al desempeño de los empleados permitiéndoles relacionarse con su centro de trabajo, los directivos, la educación, las promociones, los incentivos para el desempeño general correcto, la mejora de las relaciones interpersonales entre los jefes y los subordinados, el autodesarrollo del empleado, estimación de la capacidad de desarrollo del personal, estimulación a la productividad extra, oportunidad de experiencia en patrones de desempeños dentro de la organización, comentarios con la información del hombre o mujer evaluados, otras selecciones del personal que incluye transferencias, cargos, etc. (Salazar, 2013).

5.1.2.2.5. Marco del buen desempeño docente

En este sentido, el Ministerio de Educación en 2012 formuló una guía para evaluar el desempeño del docente, que es crucial dentro de la implementación de reglas y movimientos para la capacitación, evaluación y crecimiento profesional de profesores, y a la vez permite cumplir con lo plateado por el tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional (PEN): "Profesores capacitados ejercen la docencia" indicado por el Consejo Nacional de Educación (2007). El manual establece que los desempeños del profesor constituyen acciones observables de los profesores que pueden describirse y evaluarse y expresan sus competencias, y se relaciona con el éxito del aprendizaje previsto y ejecución de las responsabilidades asignadas. Se cree que la forma de llevar a cabo estas responsabilidades es una forma reveladora de la competencia fundamental del

profesor.

El marco de Buen Desempeño Docente es asumido como un pacto social y técnico entre el Estado, los profesores y la sociedad alrededor de competencias que esperan sean dominadas por los académicos e instructores de los diferentes niveles educativos del país, en niveles sucesivos de su carrera profesional, con la causa de obtener excelentes resultados en la educación de los alumnos (Ministerio de Educación, 2012). Además, constituye una herramienta estratégica que políticamente se orienta al crecimiento profesional de profesores y se enmarca en las funciones como:

- Instaurar un común lenguaje entre las personas que ejercen profesionalmente la función de profesores y los miembros de la sociedad para consultar los diferentes procedimientos de educación.
- Incentivar en los profesores la reflexión de su propia praxis, las actuaciones que representan la profesión y formados en grupos de práctica, construyan una visión compartida del procedimiento de enseñanza que conducen.
- Promover la revaluación social y experta de profesores, para reforzar su imagen personal como expertos capaces que examinan, aumentan y mejoran en la praxis de la enseñanza.
- Orientar y brindar conexión para diseñar e implementar pautas educativas, evaluación, reconocimientos profesionales y desarrollo de situaciones de labor docente.

Además, presenta los dominios, competencias y las actuaciones que simbolizan un muy buen proceso educativo y que se requieren de cada maestro de Educación Básica Regular del país. Con respecto a los 4 dominios, argumenta que son áreas o del ejercicio de profesorado que las instituciones tienen un desempeño fijo de desempeño profesional que afecta y favorece el dominio de estudiantes y que el dominio completo subyace a la persona moral del profesor, enfocado en la provisión de un servicio público y en la mejora indispensable de estudiantes.

Dentro de esta realidad, se habían reconocido cuatro dominios; pensando en sus dimensiones del desempeño.

5.1.2.2.6. Dominios del marco del buen desempeño docente

Con respecto al Dominio I, Preparación para que los alumnos adquieran los aprendizajes, el Ministerio de Educación (2012), argumenta que el mencionado dominio sugiere que el maestro debe tener conocimiento e información sobre el contenido que enseña, así como tácticas pedagógicas y enfoques que faciliten la mediación suficientemente buena entre los estudiantes, los contenidos a tratar y la realidad o contexto respectivo para conocerlos.

Por esas razones, los maestros deben conocer cada una de las características de sus alumnos y su entorno, lo que le permite garantizar la elaboración de estrategias de trabajo pedagógico mediante la elaboración de la aplicación curricular, los dispositivos didácticos y el conocimiento de las clases en el marco de un método de interculturalidad e inclusividad.

En cuanto al Dominio II, la enseñanza para lograr aprendizajes en los alumnos, se considera la mediación pedagógica del formador dentro de la mejora de un clima que favorezca el aprendizaje, la gestión del material de contenido disciplinario, la motivación continua en sus estudiantes, la mejora de numerosos métodos y estrategias de evaluación; así como el uso de fuentes de enseñanza relevantes y pertinentes que contemplen variaciones de carácter y numerosos contextos.

Sobre el Dominio III, la participación en la gestión de la escuela articulada a la sociedad, se hace alusión a la participación activa con una mentalidad democrática, esencial y colaborativa en el control de la escuela, aportando con la construcción y mejora permanente del Proyecto Educativo Institucional (PEI); al igual que establecer relación de reconocimiento, colaboración y obligación con la familia y toda la comunidad.

Y posteriormente, el Dominio IV, la mejora de la profesionalidad y la identificación del formador, considera las actuaciones de trabajo docente que se

refiere a mucho más que la labor realizada en la sala de conferencias o aulas y que implican la conexión con su carrera, la interrelación con los compañeros de trabajo, con la organización académica, con la sociedad y la organización educativa nacional. Desarrollando su labor educativa desde la ética de aprecio por derechos fundamentales de los humanos evidenciando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con sus tareas académicas.

5.2. Justificación

El presente estudio ubica su justificación en la observación realizada al personal docente del IESPP Chimbote, cuyo desempeño se evidencia es reflejo de la cultura organizacional de la institución; en esa línea el estudio realizado se justificó desde diferentes aspectos:

Desde el aspecto teórico, permitió ampliar los conocimientos sobre la cultura de la organización que de acuerdo a los fundamentos teóricos revisados determina los comportamientos del personal que ejerce su labor profesional en dicha organización, desempeño que se ve expresado en la eficiencia, la eficacia y la innovación. Asimismo, se pudo conocer los niveles de desempeño y las condiciones en las cuales laboran los empleados educativos, a partir de enfoques de actualidad como lo es el marco de Buen Desempeño Docente; pensando que la conducta del grupo está condicionada por su creencia en la institución, ante lo cual, la cultura debe desarrollarse para lograr una estabilidad entre las organizaciones referenciadas y mejorar el rendimiento de los docentes.

El estudio, constituye a su vez un aporte social, que, a partir de la valoración de los niveles de ambas variables, se plantean acciones institucionales que fortalezcan la cultura organizacional de la institución enmarcada en acciones de proyección social como parte de la cultura del IESPP Chimbote, que lo caracteriza como institución comprometida con la realidad social, y esta, forma de actuar se refleja en las acciones que los docentes realizan a partir del desarrollo de cada una de las áreas y en correspondencia con la formación dentro de la dimensión socio comunitaria donde se realizan diversos proyecto de proyección social.

En consideración de lo señalado anteriormente, la investigación asumió como justificación práctica, los mecanismos de mejora institucional, característicos en el IESPP Chimbote, pretendiendo que, partiendo de los efectos, se podrían tomar medidas para la mejora del desempeño laboral y poder alcanzar su mayor capacidad, lo que resultará en el mejor servicio de la comunidad estudiantil de la Institución.

Asimismo, el aporte científico de la presente investigación parte del conocimiento alcanzado sobre la relación entre las variables, conocimientos que se sustentan en resultados estadísticos y conclusiones obtenidas a partir de procedimientos metodológicos, que se verán reflejados en planes de mejora orientados a fortalecer la identidad con los deseos y objetivos de la institución, basada totalmente en el hecho de que el estilo de vida organizacional puede incrementar su efectividad en los seres humanos si la creencia y valor fomentan comportamiento y efectos favorables para las metas planeadas.

Finalmente, la investigación constituyó un aporte metodológico, porque contribuye a incrementar los escasos análisis e investigación que se relacionan con cada variable; de esta manera, los hallazgos sirven de referentes en la elaboración de futuros estudios de área o planteamientos de programa que permiten la manipulación de las variables en consulta; asimismo, los procesos de validación y confiabilidad a los cuales fueron sometidos los cuestionarios aplicados permitirán a otros estudios contar con los instrumentos necesarios.

5.3. Problema

Los avances constantes en los aspectos científicos y tecnológicos han dado a las instituciones de formación académica profesional un papel trascendental dentro de la educación del profesional con el cual la sociedad desea lograr en un futuro cercano. Dados estos nuevos desarrollos, el sector de capacitación debe adaptar sus estructuras de atención en respuesta a las necesidades del medio y, en esa aventura, la ayuda de profesores constituye un pilar esencial de ayuda para el ensamblaje de esos requisitos; pero para que se desempeñe de manera óptima, las instituciones necesitan adaptarse dentro de la forma de generar identificación, organizar las tareas,

comunicados e incentivo; vale decir, reorientación de la tradición organizacional de modo que definitivamente influya dentro del quehacer de los empleados.

De lo anterior se infiere que la conducta de los actores de las Instituciones de Educación Superior, junto con los docentes, son inquietadas por elementos internos, típicos de la tradición organizacional; en ese marco, en Perú, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria (CONEACES) en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N ° 28740, promueve una cultura organizacional "que termina en excelencia educativa, basada en la dedicación a generar los colaboradores, tareas que permiten un gran funcionamiento institucional "(CONEACES, 2013, p. 23); asimismo, fortalece la declaración antes mencionada de que "generalmente determinan los logros o desastres de la institución" (p. 24). A lo largo de esas tensiones, el marco de desempeño, proporcionado por el Ministerio de Educación (2012), señala la necesidad de "un nuevo entrenamiento, práctico para una escuela y una universidad transformada en conocer espacios de valores democráticos, admirar y convivir interculturalmente, relación crucial y creativa con el conocimiento y la tecnología" (p. 6).

Dentro de la realidad institucional, el IESPP Chimbote desde el 2010 ha estado operando y haciendo esfuerzos orientados a mejorar pedagógicos, institucionales y administrativos; que forman parte de su cultura organizacional y así uno puede lograr la acreditación; logro alcanzado en diciembre del año 2014; al respecto se atiende entonces, que esto ha tenido el efecto deseado en la fuerza laboral de profesor debido al hecho de que se puede descubrir en los profesores muestras distintas formas de internalizar el tipo de estilo de vida o de ser contemplado en su desempeño general; sin embargo, con el paso de los años, pareciera que la realidad ha cambiado, pues es evidente la desmotivación, que es clara cuando se desgastan sus tareas como impulsoras del proceso de enseñanza – aprendizaje, el pequeño pasatiempo y la sensación de deber, el rendimiento general insuficiente, la poca participación en los actividades educativos y culturales internos y externos, la impuntualidad, el absentismo, inconformidad, entre otros síntomas observados, tal vez producto de

otros factores o de la cultura organizacional, como se ha señalado anteriormente.

Considerando lo señalado en relación con la variable Cultura organizacional y desempeño laboral de los profesores referente a la manifestación laboral, además de su identidad y compromiso institucional; se cree que es conveniente llevar a cabo el trabajo de investigación predominante que buscaba decidir el impacto de la cultura organizacional en profesores del Instituto de Educación Superior de Chimbote, para el año 2019; los efectos de la investigación permiten establecer planes de mejora en ambas variables.

Ante la problemática descrita anteriormente se formuló la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote en el año 2019?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual

Es el conjunto de historia, hábito, costumbre, creencia y valores propios del grupo humano implementado en el ámbito restringido de una institución, grupo, , corporación (Solana, 2010).

Definición operacional

Contempla la evaluación de las dimensiones innovación y aceptación de peligros, atención a detalles, orientación hacia los efectos, orientación hacia la persona y orientación hacia el equipo. La variable será medida empleando el cuestionario de evaluación, pudiendo establecer una escala para sus niveles como son: Excelente, bueno, regular y deficiente.

5.4.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Es la efectividad del personal que desarrolla labores profesionales dentro de las corporaciones, lo que depende de su comportamiento y, además, de los resultados adquiridos (Chiavenato, 2005).

Definición operacional

Fue medido a través de las dimensiones de la variable donde se evalúa la educación para el alumno quien adquiere los conocimiento, entrenamiento para que el alumno conozca, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la mejora de la profesionalidad y la identificación del profesor empleando el cuestionario de desempeño Laboral del docente, de cuyos resultados se establecerán los niveles Excelente, adecuado, regular y deficiente.

5.4.3. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	ENUNCIADOS
VARIABLE 1 Cultura Organizacional	Innovación y aceptación de riesgos	Desarrollo de habilidades	1. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros; por tanto, sé lo que se espera de mis habilidades.
			2. En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.
		Creatividad	3. En el IESPP Chimbote, se toleran errores creativos ocasionales.
			4. En mi área de trabajo, las actividades se organizan de manera creativa.
		Oportunidad	5. Usualmente me siento comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
			6. En el IESPP Chimbote, tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional.
	Atención a los detalles	Calidez	7. Existe calidez en la comunicación entre los directivos del IESPP Chimbote y los docentes.
			8. Existe calidez en la comunicación entre docentes.
		Dominio administrativo	9. Los directivos del IESPP Chimbote demuestran dominio administrativo y conocimientos de sus funciones.
			10. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros.

Variable	Dimensión	Indicadores	ENUNCIADOS
		Toma de decisiones	11. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones con la participación de los docentes.
			12. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los docentes.
	Orientación hacia los resultados	Nivel de iniciativa	13. Los directivos del IESPP Chimbote permiten a los docentes un alto nivel de iniciativa.
			14. Los directivos del IESPP Chimbote permiten trabajar con autonomía a los docentes
		Disposición a cambios	15. Los directivos del IESPP Chimbote demuestran flexibilidad con los docentes en el cumplimiento de normas y reglamentos establecidos.
			16. Los directivos del IESPP Chimbote están dispuestas a hacer cambios.
		Autoridad compartida	17. Los directivos del IESPP Chimbote informan permanentemente sus acciones de gestión.
			18. Los directivos del IESPP Chimbote comparten la autoridad con un grupo de docentes.
	Orientación hacia las personas	Toma de decisiones	19. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones a partir de los aportes de la comunidad docente.
			20. Los directivos del IESPP Chimbote se rodean de asesores para tomar decisiones.
			21. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones en reuniones de trabajo.
		Asignación de funciones	22. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de todos los trabajadores de la institución.
			23. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la unidad de la comunidad docente.
			24. Los directivos del IESPP Chimbote trabajan en coordinación con los docentes.
	Orientación hacia el equipo	Derechos de todos	25. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de los docentes.
			26. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de los estudiantes.
		Participación	27. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la participación de los docentes en el gobierno de la institución
			28. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la participación de los estudiantes en el gobierno de la institución
		Decisiones consensuada	29. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones consensuadas.
			30. Los directivos del IESPP Chimbote tienen el respaldo de los docentes.

Variable	Dimensión	Indicadores	ENUNCIADOS
DESEMPEÑO LABORAL	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión de estudiantes y sus necesidades.	1. Identifica las características individuales de sus alumnos
		Conocimiento actualizado del área curricular.	2. Se actualiza constantemente en temas afines a las áreas que enseña
		Programación curricular pertinente a la realidad del aula.	3. Diseña procesos pedagógicos que generan curiosidad e interés por el aprendizaje
		Selección y organización de recursos para los estudiantes.	4. Planifica el uso de recursos didácticos diversos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje
		Diseño de evaluación sistemática, permanente, formativa y diferencial.	5. Evalúa de forma continua y formativa los logros de sus alumnos
			6. Evalúa los logros de sus alumnos mediante diversos instrumentos.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construcción asertiva y empática de relaciones interpersonales.	7. Genera en sus alumnos, adecuadas relaciones interpersonales, basadas en la asertividad y la empatía.
		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad.	8. Respeta la diversidad y es aprovechada como oportunidad de aprendizaje
		Resolución de conflictos en diálogo con los estudiantes.	9. Genera oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales
		Reflexión permanente con los estudiantes	10. Propicia la actitud reflexiva y crítica en torno a los problemas del contexto.
		Manejo de diversas estrategias para la atención individualizada	11. Desarrolla estrategias motivadoras del aprendizaje del alumno
		Métodos y técnicas para evaluar en forma diferenciada los aprendizajes	12. Utiliza métodos y técnicas de evaluación diferenciada en los aprendizajes esperados.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con sus pares para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.	13. Interactúa con otros docentes para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.
		Trabajo en equipo para la gestión del Proyecto Educativo Institucional y del currículo.	14. Trabaja en equipos para la gestión del Proyecto Educativo Institucional y del currículo.
		Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica.	15. Propone proyectos de innovación pedagógica, orientados a la mejora de la calidad del servicio.
		Fomenta el trabajo colaborativo en el aprendizaje.	16. Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo sus aportes.
		Integración de los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	17. Involucra a las familias en el aprendizaje de los estudiantes.
	18. Integra en sus sesiones de enseñanza los saberes culturales de la comunidad y su entorno		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión en comunidades de profesionales.	19. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.
		Participación de experiencias significativas de desarrollo profesional	20. Participa de experiencias significativas que fomentan su crecimiento profesional
		Participa en la generación de políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional	21. Expresa su opinión informada y actualizada sobre ellas políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional
		Principios de la ética profesional docente.	22. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	23. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos
	24. Busca el principio del bien superior del estudiante		

5.5. Hipótesis

Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote en el año 2019.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote en el año 2019.

5.6.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de la cultura organizacional del IESPP Chimbote en el año 2019.
- Identificar el nivel de desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019.
- Establecer la relación entre la innovación y aceptación de riesgos con el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019.
Establecer la relación entre la atención a los detalles y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019.
- Establecer la relación entre la orientación hacia los resultados y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019.
- Establecer la relación entre la orientación hacia las personas y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019.
- Establecer la relación entre la orientación hacia el equipo y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019.

6. METODOLOGÍA

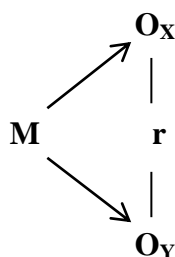
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

6.1.1. Tipo de investigación

El estudio ejecutado corresponde al tipo correlacional; que según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), tiene por finalidad “establecer cual es la relación entre las variables dentro de un medio o ambiente, o como parte de un estudio” (p. 206), para la presente investigación las variables estuvieron como son la cultura organización y el desempeño docente.

6.1.2. Diseño de investigación.

El estudio asumió como el no experimental - transeccional - transversal, que según describe Hernández, et al. (2010), es un diseño con el propósito de establecer el nivel de relación (p. 224). La representación gráfica del diseño es el siguiente:



Donde:

M : muestra de estudio

O_x: Evaluación de la variable: Cultura organizacional.

r : Relación entre variables.

O_y : Evaluación del Desempeño laboral del personal docente

6.2. Población y muestra

Según Hernández, et al. (2010), la población la constituye el grupo de sujetos al cual se pretende realizar el estudio, conformado por 34 docentes entre nombrados y contratados; mientras que la muestra la constituye un grupo representativo de sujetos

extraídos de la misma población; sin embargo, cuando se da el caso de que la población sea un cantidad de sujetos manejable por el investigador, Hernández, et al. (2010), señalan que el grupo puede cumplir ambas funciones (población y muestra), situación que se reflejó en la presente investigación de este modo la muestra quedó constituida por la totalidad de la población; es decir, 34 docentes.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1. Técnicas de investigación

Para la presente investigación la técnica utilizada fue la “Encuesta”, que, siendo una técnica de carácter cuantitativo, se consideraron instrumentos como el cuestionario de alternativa múltiple, con la finalidad de obtener conocimiento, opiniones directamente de la muestra mediante los ítems planteados para ambas variables.

6.3.2. Instrumentos de investigación

Se aplicaron los siguientes:

- **Cuestionario de evaluación de la cultura organizacional**

El cuestionario para la evaluación de la cultura organizacional es una propuesta de Robbins et al. (2010), adaptado en Lima por Chacón en el año 2016, y adecuada a la muestra del presente estudio por la investigadora, por lo cual fue sometido a procesos de validación mediante consulta a expertos, teniendo como criterio su conocimiento del tema y contar con el grado de maestría. Asimismo, fue sometido a procedimientos de confiabilidad a través de una prueba piloto, donde los datos recopilados se procesaron mediante el coeficiente Alpha de Crombach obteniendo un valor de fiabilidad de 0,834 que indica su alto valor de confianza. De este modo el instrumento quedó constituido por 5 dimensiones con 30 ítems con cinco opciones como alternativas. Para determinar el nivel de la variable se empleó la siguiente escala:

Nivel	Cultura organizacional
Deficiente	30 – 60
Regular	61 – 90
Bueno	91 – 120
Excelente	121 – 150

– **Cuestionario sobre el desempeño laboral docente.**

El instrumento constituye una adaptación de la propia investigadora, basada en la propuesta del Ministerio de Educación (2012), sobre lo cual se establecen las dimensiones asociadas con los dominios del buen desempeño docente. De igual modo, fue sometido a procesos de validación mediante consulta a expertos, teniendo como criterio su conocimiento del tema y contar con el grado de maestría. Asimismo, los procedimientos de confiabilidad al cual fue sometido obtuvo un valor de fiabilidad de 0,812 que indica su alto valor de confianza. De este modo el instrumento quedo constituido por 4 dimensiones con 24 ítems de opción tipo Escala Likert. Para determinar el nivel de la variable se empleó la siguiente escala:

Nivel	Desempeño laboral docente
Deficiente	24 – 48
Regular	49 – 72
Adecuado	73 – 96
Excelente	97 – 120

6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información

Para el tratamiento estadístico de los datos recopilados se partió de la organización de la información acopiada en los instrumentos, empleando el software Excell y SPSS 25.0; en presentar resultados se utilizaron las tablas de frecuencia simple (fi) y

frecuencia porcentual (f %); así como, figuras estadísticas como son los gráficos de barra, que dan cuenta de los niveles en cada una de las variables establecidas.

Con referencia a la información orientada a calcular la relación entre las variables, se partió de la evaluación de la distribución normal de los datos, considerando la aplicación de la Shapiro - Wilk por considerarse una muestra con menos de 50 sujetos, obteniéndose como resultados que $p > 0,05$ de este modo se asume “no hay diferencias significativas entre las puntuación extraída de la muestra; es normal”, con lo cual se asume como una distribución normal y se recomienda el uso de coeficiente de relación r de Pearson.

En cuanto a la interpretación de los niveles de correlación, se empleó el cuadro siguiente:

VALOR DE “r”	CORRELACIÓN
- 0,90	Negativa muy fuerte
- 0,75	Negativa considerable
- 0,50	Negativa media
- 0,25	Negativa débil
- 0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación entre las variables
+ 0,10	Positiva muy débil
+ 0,25	Positiva débil
+ 0,50	Positiva media
+ 0,75	Positiva considerable
+ 0,90	Positiva muy fuerte
+ 1,00	Positiva perfecta

Fuente: Hernández, et al. (2014). *Metodología de la investigación*

7. RESULTADOS

Tabla 1:

Nivel en la Variable Cultura organizacional del IESPP Chimbote en el año 2019

NIVEL	FI	%
Deficiente	0	0
Regular	2	6
Bueno	14	41
Excelente	18	53
TOTAL	34	100

Fuente: cuestionario de Cultura Organizacional

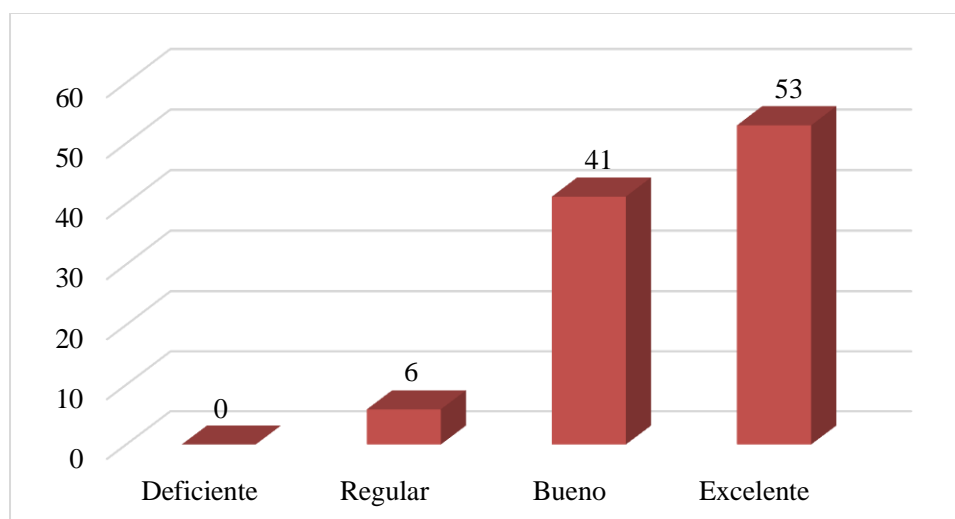


Figura 1:

Nivel en la Variable Cultura organizacional del IESPP Chimbote en el año 2019

Fuente: Tabla 2

En consideración de lo presentado por la tabla y figura 1 para los resultados relacionados con la variable *Cultura organizacional del IESPP Chimbote*; los datos indican que, el nivel regular alcanza 6 %, el nivel bueno un 41 % y el nivel excelente un 53 % según la

evaluación realizada. Por lo presentado, se deduce que la variable *Cultura organizacional*, para una cantidad superior a la mitad de la muestra se encuentra en un nivel excelente.

Tabla 2

Nivel en el Desempeño Laboral del docente del IESPP Chimbote en el año 2019

NIVEL	FI	%
Deficiente	0	0
Regular	4	12
Adecuado	18	53
Excelente	12	35
TOTAL	34	100

Fuente: cuestionario de desempeño laboral

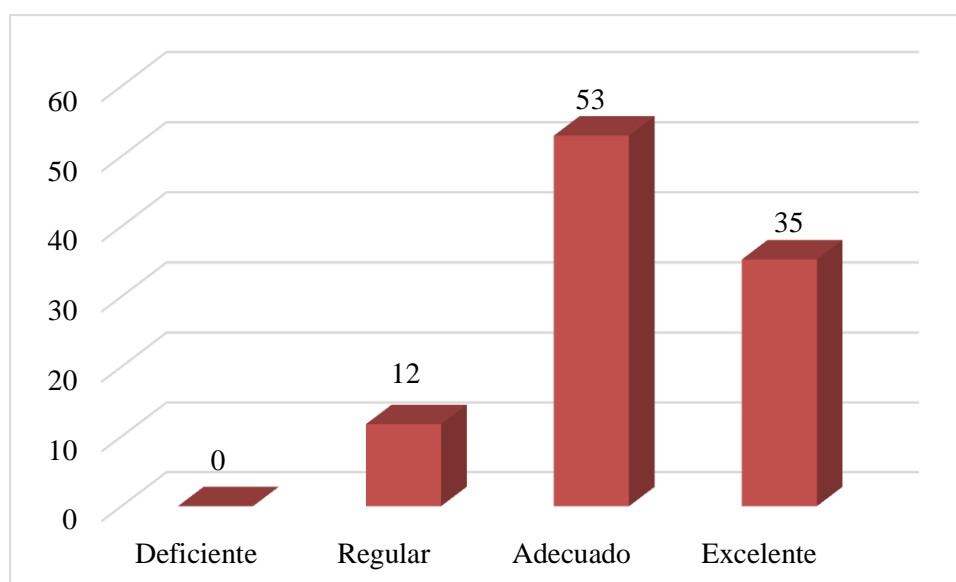


Figura 2:

Nivel en el Desempeño Laboral del docente del IESPP Chimbote

Fuente: Tabla 2

Siguiendo a la información presentada en la tabla y figura 2 para los resultados con el *Desempeño Laboral del docente*; los datos indican que, el nivel regular alcanza 12 %, el nivel adecuado un 53 % y excelente un 35 %. Por lo presentado, se deduce que la variable

Desempeño Laboral del docente, para una cantidad superior a la mitad de la muestra se encuentra en un nivel adecuado.

Tabla 3

Relación entre la innovación y aceptación de riesgos con el desempeño laboral docente del IESPP Chimbote

Correlación de Pearson		DESEMPEÑO LABORAL
INNOVACIÓN Y	r	0,799*
ACEPTACIÓN DE	Sig. (bilateral)	0,019
RIESGOS	N	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En concordancia con la información descrita en la tabla y figura 3 respecto a la relación entre la innovación y aceptación de riesgos con el desempeño laboral docente en el IESPP Chimbote se ha encontrado un valor $r = 0,799$ que indica una relación positiva considerable entre la dimensión y variable evaluadas; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,019 se muestran inferior al valor alfa 0.05, con lo cual se acepta la hipótesis.

Tabla 4

Relación entre la atención a los detalles y el desempeño laboral del docente del IESPP Chimbote

Correlación de Pearson		DESEMPEÑO LABORAL
ATENCIÓN A LOS	r	0,777*
DETALLES	Sig. (bilateral)	0,004
	N	34

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

Según la información dada a conocer en la tabla 4 para la identificación de la relación entre la atención a los detalles y el desempeño docente del IESPP Chimbote el coeficiente de correlación presenta un valor $r= 0,777$ que indica relación positiva considerable entre la dimensión y variable evaluadas; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,004 se muestran inferior al valor alfa 0.01, con lo cual se acepta la hipótesis.

Tabla 5

Relación entre la orientación hacia los resultados y el desempeño laboral docente del IESPP Chimbote

Correlación de Pearson		DESEMPEÑO LABORAL
Orientación hacia los resultados	r	0,784*
	Sig. (bilateral)	0,004
	N	34

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

Siguiendo la información presente en la tabla 5 para la identificación de la relación entre la orientación hacia los resultados y el desempeño docente del IESPP Chimbote el coeficiente de correlación indica un valor $r= 0,784$ que indica un tipo de relación positiva considerable entre la dimensión y variable evaluadas respectivamente; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,004 se muestran inferior al valor alfa 0.01, con lo cual se acepta la hipótesis.

Tabla 6

Relación entre la orientación hacia las personas y el desempeño laboral docente del IESPP Chimbote

Correlación de Pearson		DESEMPEÑO LABORAL
<u>ORIENTACIÓN HACIA</u>	r	0,612*

LAS PERSONAS	Sig. (bilateral)	0,000
	N	34

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

Según la información en la tabla 6 para la identificación de la relación entre la orientación hacia las personas y el desempeño docente del IESPP Chimbote se ha obtenido un valor $r=0,612$ para un tipo de relación positiva media; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,000 se muestran inferior al valor alfa 0.01, con lo cual se acepta la hipótesis.

Tabla 7

Relación entre la orientación hacia el equipo y el desempeño laboral del docente del IESPP Chimbote

Correlación de Pearson		DESEMPEÑO LABORAL
	r	0,659*
ORIENTACIÓN HACIA EL EQUIPO	Sig. (bilateral)	0,037
	N	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Siguiendo la información presentada por la tabla 7 para la identificación de la relación de la orientación hacia el equipo y el desempeño docente del IESPP Chimbote se muestra un valor $r=0,659$ que indica un tipo de relación positiva media; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,037 se muestran inferior al valor alfa 0.05, con lo cual se acepta la hipótesis.

Tabla 8

Relación entre Cultura organizacional y el desempeño laboral en el IESPP Chimbote

Correlación de Pearson		DESEMPEÑO LABORAL
Cultura	r	0,728*

organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	34

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

Según la información indicada por la tabla 8 para la identificación de la relación entre la Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote el coeficiente de correlación da a conocer un valor $r= 0,728$ que indica un tipo de relación positiva media entre las variables evaluadas respectivamente; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,000 se muestran inferior al valor alfa 0.01, con lo cual se acepta la hipótesis: *Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente.*

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo con las opiniones hechas a los establecimientos académicos a lo largo del tiempo, se ha demostrado que para cosechar un rendimiento óptimo y adecuado del personal que trabaja en esas organizaciones es necesario la vivencia de una cultura organizacional que coadyuve a el trabajo académico que desarrolla la organización; las diversas historias sugieren que los niveles adecuados de comunicación, las relaciones de asertividad, el entrenamiento de la gestión democrática, la motivación permanente de la fuerza laboral del docente y coordinaciones del grupo son factores clave para centrarse en la capacidad individual de este profesional; es a partir de esta evaluación, que, en el presente estudio, considera evaluar el estilo de cultura organizacional y su relación con el desempeño de las pinturas de la fuerza laboral docente del IESPP Chimbote, del distrito de Chimbote, dentro del año 2019; la información fue recolectada a través de los instrumentos elaborados, cuestionarios para ambas variables; las consecuencias del procesamiento de estos datos se discuten en párrafos posteriores, a la luz de las conclusiones vistas en el marco referencial o antecedente, teóricas y experiencia de la investigadora:

Con referencia al *objetivo específico orientado a identificar el nivel de la cultura organizacional del IESPP Chimbote*, los resultados relacionados con la Variable se destacan el nivel bueno con 41 % y el nivel excelente un 53 %, información que guarda relación directa con las conclusiones de González (2016) que en su tesis destaca que los símbolos culturales fortalecen la implementación de la propuesta de mejora, pues le proporcionan identificación de las personas con la institución y contribuyendo así con el proceso de formación profesional de sus estudiante.

Los datos presentados, analizados a la luz de nuestra experiencia permiten manifestar que la adecuada cultura organizacional vivenciada dentro de la institución y corroborada

con el procesamiento de datos se contraponen a las dificultades observadas, por lo tanto, como muchas instituciones tienen dificultades, pero el ambiente institucional o cultura de organización la ayudan a superar, por lo tanto la cultura vivenciada se torna en baluarte en la institución; en esa línea, dentro del marco teórico encontramos a Chiavenato (2005), quien argumenta que la forma de vida organizacional expresa una forma de estilos de vida, un dispositivo de creencias, expectativas y valores, una forma específica de interacción y relación de una empresa en particular.

Con respecto al *objetivo específico orientado a identificar el nivel de desempeño laboral del personal docente*, donde los datos relacionados destacan el nivel adecuado con 53 % y el nivel excelente con 35 %, datos que muestran relación con hallazgos de Figueroa (2015), que en su tesis, recomienda crear planes donde se aproveche la cultura organizacional para mejorar el desempeño eficiente de los colaboradores; considerando según el investigador que todas las personas no son iguales.

La información presentada, analizada a la luz de la experiencia de la investigadora permite afirmar que los docentes en el Perú formamos parte de un grupo de profesionales a los cuales se los ha desvalorizado, muchos se motivan a partir de incrementos salariales, por tanto un mejor desempeño depende de la cantidad de dinero que recibe por su trabajo; sin embargo, en la institución, los docentes han alcanzado un nivel de compromiso con la institución que supera las dificultades en sus ingresos económicos; sin embargo, esta motivación debe ser permanentemente renovada, en ese sentido la cultura organizacional resulta influyente; al respecto dentro del marco teórico de la tesis, se indica que el término rendimiento general del trabajo se refiere a lo que realmente hace el empleado y ya no es más efectivo lo que sabe hacer, por lo tanto, la eficiencia, la alta calidad y la productividad con la que desarrolla el deporte laboral es crucial (Ruiz, 2000)

Con referencia al *objetivo específico establecer la relación entre la innovación y aceptación de riesgos con el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote*, los datos presentados indican un valor $r = 0,799$ relación positiva considerable; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,019 se muestran inferior al

valor alfa 0.05, aceptando la hipótesis planteada; datos que guardan relación con las conclusiones de Antúnez (2015), dentro de su tesis afirma que organización de la administración realizada en la institución es influyente en el clima de la organización, por lo cual los cambios o nuevos retos que se asuman dependerá en gran medida de quienes tenga la posibilidad de decidir de innovar en la institución; del mismo modo, Tinoco (2015), que en su tesis presenta similar opinión donde los directivos son los impulsores de la innovación y toma de decisiones que se refleje en las acciones que realizan los profesores dentro de sus labores educativas en las escuelas.

La información presentada, analizada a la luz de la experiencia docente de la investigadora permite afirmar que las instituciones que se quedan a realizar solo lo que las normas actuales les piden tienen tendencia a generar conformismo en sus docentes, es necesario por tanto, que a partir de los que tienen la oportunidad de tomar las decisiones en un primer plano en la institución tengan una visión innovadora capaz de asumir riesgos, lo que sucede en el IESPP Chimbote, que permite que los docentes tengan esa visión innovadora, impulsora de cambios, reflejada en desempeños eficientes; al respecto en el marco teórico de la tesis sugiere que la toma de riesgos es particularmente poderosa en el crecimiento y la retención de comportamientos revolucionarios entre los empleados mediante el crecimiento de capacidades eficientes y tecnológicas (Robbins et al., 2000)

En lo que respecta al *objetivo específico orientado a establecer la relación entre la atención a los detalles y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote*, los datos muestran un valor $r= 0,777$ para relación positiva considerable; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,004 se muestran inferior al valor alfa 0.01, aceptando la hipótesis planteada; datos que son de similar apreciación a los hallazgos de Torres (2014) en su estudio “refiere la existencia de una relación directa entre el Clima Organizacional y el Desempeño; destacando la comunicación y la condición laboral; detalles que muchas veces son pasados por alto, priorizando los resultados finales y no las condiciones de procesos; detalles que resultan determinantes en muchas gestiones institucionales.

La información presentada, analizada a la luz de la experiencia docente de la investigadora permite señalar que en gran parte de las instituciones educativas se priorizan los resultados académicos de los estudiantes para señalar como bueno o malo el desempeño del docente, se descuidan detalles como las relaciones interpersonales, la comunicación, el trabajo en equipo, entre otros, detalles que son atendidos en el IESPP Chimbote, con lo cual se da sustento a los resultados; y como se ha manifestado en párrafos anteriores contribuyen a superar las deficiencias que se puedan presentar a nivel de gestión pedagógica o institucional; al respecto En el marco teórico de la tesis, en línea con Campos (2008), el estilo de vida organizacional puede hacer que los empleados se comporten de manera positiva sin la necesidad de una supervisión estrecha u otros mecanismos de control.

Con referencia al *objetivo específico orientado a establecer la relación entre la orientación hacia los resultados y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote*, los datos presentados indican un valor $r= 0,784$ para una relación positiva considerable; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,004 se muestran inferior al valor alfa 0.01, aceptando la hipótesis planteada, datos que muestra semejanza con los planteamiento de Guzmán (2015), que dentro de su tesis indica la existencia de una relación fuerte positiva entre el clima organizacional con el desempeño docente aumentando la valoración de su labor a partir de los resultados que su trabajo produzca.

La información presentada, analizada a la luz de la experiencia docente de la investigadora permite afirmar que parte de la cultura organizacional se sostienen en los resultados que la vivencia de la referida cultura pueda producir en favor de la institución, en esa línea constituye un gran aporte para generar el compromiso del docente, cuando ve el fruto de su trabajo trae beneficios institucionales y este esfuerzo es recompensado y reconocido por la institución; los resultados por tanto son reflejantes en el desempeño del docentes; al respecto dentro del marco teórico de la tesis, se indica que el grado al que los gerentes reconocen su atención en los efectos y resultados, y ya no en las estrategias y estrategias con la ayuda de que ese resultado se convirtió en una orientación lograda que determina el desempeño del docente (Robbins et al., 2000).

En relación al *objetivo establecer la relación entre la orientación hacia las personas y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote*, los datos presentados muestran un valor $r = 0,612$ que indica un tipo de relación positiva media; asimismo, el valor de significancia bilateral $0,000$ se muestran inferior al valor alfa $0,01$, aceptando la hipótesis planteada, la información que se presentan se relacionan con Quispe (2017) que dentro de su tesis donde indica relación significativa entre recursos humanos y el desarrollo institucional en los Institutos por lo tanto la valoración de las personas es un elemento importante de la cultura organizacional, de igual modo, Barboza (2017), en su estudio, evidencia que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño docente, conclusión que se muestran similar a los arribados en la presente tesis.

La referida información, analizada a la luz de la experiencia docente de la investigadora permite afirmar que las instituciones tienen como soporte a base de su crecimiento y prestigio las personas, sus trabajadores, por lo cual es prescindible que como parte de la cultura que se pueda vivenciar se tenga especial cuidado de la comunidad educativa, la generación de climas agradables, relaciones laborales horizontales, comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo deben ser características de una institución que apunta a la calidad e innovación permanente; tal como se ha podido comprobar en los resultados presentados, al respecto dentro del marco teórico lo indica Robbins et al. (2000) la orientación laboral de la institución debe ser orientada hacia Los seres humanos, sin importar su edad o el escenario que los emite, siendo el primer paso, los usan adecuadamente dentro de las diversas actividades de la institución.

Con referencia al *objetivo establecer la relación entre la orientación hacia el equipo y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote*, los datos presentados muestran un valor $r = 0,659$ para una relación positiva media; asimismo, el valor de significancia bilateral $0,037$ se muestran inferior al valor alfa $0,05$, aceptando la hipótesis planteada, datos que guardan relación con las conclusiones presentadas por Velásquez (2015), en su tesis señala que la tradición organizacional es fundamental para su éxito, también, un método eficaz y un agradable procedimiento para contar con los mejores instructores, fortaleciendo su compromiso institucional, sus prácticas morales y productividad que determinan regularmente los logros o errores organizacionales.

La referida información, analizada a la luz de la experiencia docente de la investigadora permite señalar que el trabajo en equipo es una característica de vital importancia en las instituciones que orientan su labor hacia el éxito e innovación permanente, los esfuerzos compartidos contribuyen a generar mejores desempeños, actividad que es característica en el IESPP Chimbote que se ve fortalecida con innovación permanente de los equipos de trabajo permitiendo al docente aprender de los distintos aspectos institucionales y contribuir al respecto, conocimiento que se refleja en su desempeño; al respecto El marco teórico de la tesis sugiere que una tradición de estilo de vida organizacional resulta en excelencia académica, basada totalmente en los valores que podrían compartirse y los compromisos para propiciar cambios en la institución (Coneaces, 2013); por lo tanto, los talentos finos se desarrollan cuando los alrededores de las tareas están orientados hacia la tripulación, no en personas (Robbins et al., 2000).

En lo que se refiere al *objetivo general orientado a determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote*, los datos presentados muestran que el coeficiente de correlación muestra un valor $r= 0,728$ para una relación positiva media; asimismo, el valor de significancia bilateral 0,000 se muestran inferior al valor alfa 0.01, con lo cual se acepta la hipótesis planteada; datos que guardan relación con lo presentado por Gonzales (2016), en su estudio donde manifiesta que la cultura organizacional tiene presencia relevante sobre el desempeño de la institución Educativa estudiada; de igual modo, Rúa (2014), en su tesis corrobora la afirmación presentada como conclusión que la cultura organizacional tiene relacion alta con el desempeño docente, al igual que la relación con sus dimensiones.

En correspondencia con información presentada, analizada a la luz de la experiencia docente de la investigadora permite afirmar que en muchas instituciones educativas se centran la atención en el clima institucional, dando prioridad a las relaciones amicales entre el personal como baluarte de la gestión institucional; sin embargo, los resultados demuestran que la institución decrece en calidad a diferencia de las instituciones que centran su preocupación en las vivencias institucionales en aspectos como el trabajo en equipo, la designación de funciones, el análisis permanente de los resultados, la

innovación, el asumir riesgos, todo ello como parte de la vivencia de una cultura que se han impregnado en la forma de vida que caracteriza a la institución, en este caso el IESPP Chimbote; por lo cual cabe resalta lo señalado por Guérin (1992) quien argumenta que es crítico reconocer el tipo de actividad cultural de un empleador, porque la práctica de valores y la normativa influye en el comportamiento de las personas con las cuales trabaja.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

Frente a los resultados obtenidos se establecen como conclusiones de la investigación los siguientes:

- La cultura organizacional presenta un tipo de relación positiva media con el desempeño laboral del docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote según el coeficiente de correlación $r= 0,728$; relación directa que se sustenta en un valor $p=0,000$ inferior al valor alfa 0.01 según indica la tabla 8; con lo cual se concluye que, a mejor Cultura organizacional, mejor será el desempeño docente.
- La cultura organizacional según los datos de la tabla 1, presenta un nivel excelente con 53 %, con lo cual se concluye que la variable constituye una de las fortalezas de la institución.
- El desempeño laboral del personal docente según los datos de la tabla 2 indican un nivel adecuado con 53 %, con lo cual se asume que el desempeño de los docentes del IESPP Chimbote es destacado.
- La dimensión innovación y aceptación de riesgos presenta un tipo de relación positiva considerable con el desempeño laboral según el coeficiente de correlación $r= 0,799$; relación directa que se sustenta en un valor $p=0,019$ inferior al valor alfa 0.05 según indica la tabla 3; con lo cual se concluye que, a una mejor innovación, mejor será el desempeño laboral del docente.

- La dimensión atención a los detalles presenta un tipo de relación positiva considerable con el desempeño laboral según el coeficiente de correlación $r= 0,777$; relación directa que se sustenta en un valor $p=0,004$ inferior al valor alfa 0.01 según indica la tabla 4; con lo cual se concluye que, a una mejor atención a los detalles, mejor será el desempeño laboral docente.
- La dimensión orientación hacia los resultados presenta un tipo de relación positiva considerable con el desempeño laboral según el coeficiente de correlación $r= 0,784$; relación directa que se sustenta en un valor $p=0,004$ inferior al valor alfa 0.01 según indica la tabla 5; con lo cual se concluye que, a una mejor orientación hacia los resultados, mejor será el desempeño laboral docente.
- La dimensión orientación hacia las personas presenta un tipo de relación positiva media con el desempeño laboral según el coeficiente de relación $r= 0,612$; relación directa que se sustenta en un valor $p=0,000$ inferior al valor alfa 0.01 según indica la tabla 6; con lo cual se concluye que, a una mejor orientación hacia las personas, mejor será el desempeño laboral docente.
- La dimensión orientación hacia el equipo presenta un tipo de relación positiva media con el desempeño laboral según el coeficiente de relación $r= 0,659$; relación directa que se sustenta en un valor $p=0,037$ inferior al valor alfa 0.05 según indica la tabla 7; con lo cual se concluye que, a una mejor orientación hacia el equipo, mejor será el desempeño laboral docente.

9.2. Recomendaciones

Según lo presentado se puede indicar las recomendaciones dirigidas a los distintos actores involucrados:

- A los directivos del IESPP Chimbote, ejecutar monitoreo y evaluaciones permanentes del desempeño docente, poniendo énfasis en la evaluación de la capacidad innovadora, sus resultados, el trabajo en equipo sus relaciones interpersonales; aspectos que son reflejo de la cultura organizacional.

- Desarrollar movimientos de planificación en la documentación de gestión, considerando actividades deliberativas o espacios que causen innovación y mantengan la cultura organizacional agradable, y que, a su vez, puedan reflejarse dentro del control académico de la institución.
- Orientar el trabajo de gestión y docencia en la organización, que constituya el reflejo del estilo de vida organizacional, con el que se comprometan los docentes y los diferentes cuerpos institucionales de trabajadores, contemplados dentro de la comunidad, las relaciones interpersonales, la comunicación, la convivencia no violenta, así como en trabajo en equipo.
- Promover el trabajo en equipo y el trabajo coordinado entre los profesores que buscan la mejora institucional; gestión de apoyo, que debe meditar en las relaciones interpersonales como parte de la labor que opera dentro de la casa de investigación.
- Para los profesores del IESPP Chimbote, preocúpese por el control institucional a través del trabajo en equipo, la distribución de áreas, la mejora de las acciones pedagógicas, administrativos e institucionales, demostrando en todo momento la identificación institucional a través de la participación en actividades institucionales y la proyección a la comunidad.
- Establecer, a través de la coordinación mutua del personal laboral docente con el equipo directivo de gestión, mecanismos de incentivos y premios para las tareas bien ejecutadas por el personal institucional, a través de política de gestión académica que incluyan aquellas recomendadas por el Minedu que se meditan en planes de trabajo de las áreas extraordinarias y que resultan en expandir una tradición organizacional basada en el reconocimiento mutuo.

10. AGRADECIMIENTOS.

A **Dios**, por darme la vida divina.

A **mis padres**, por confiar siempre en mí e

Inculcarme buenos valores.

A **mi esposo** por brindarme su apoyo

Incondicional.

A **mis hijos**, por la fuerza que me brindan y

La motivación que cualquier madre podría tener.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antúnez, D. (2015). *Relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional percibido por los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Huarmey, en el año 2014*. (Tesis doctoral) Universidad Cesar Vallejo, Huarmey, Perú.
- Barboza, W. (2017). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chepén, Perú.
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco, CA, E.E.UU.: Jossey Bass.
- Campos, C. (2008). *Cultura organizacional*. México. Recuperado de <http://www.slideshare.net/Crestin/presentacin2-presentation-743092>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- De Cossio, F. (2001). *La cultura como patrimonio*. Recuperado de: http://scholar.google.es/scholar?q=gesti%C3%B3n+del+talento+humano&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Figuerola, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción)*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuerola-Leyvi.pdf>
- Frederick, J. (2009). Compromiso escolar: potencial del concepto. Estado de evidencia. En *Review of Educational Research*, 74 (1), págs. 59-109.
- Godenzi, N. (2017). *Gestión institucional y cultura organizacional del Instituto Superior de Formación Pedagógica Pública - Huaraz, 2017*. (Tesis de Maestría en gestión pública). Universidad César Vallejo, Huaraz, Ancash.

- Gonzales, J. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en Instituciones Educativas. Evidencia en el municipio de Pereira*. (tesis de Maestría en administración). Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.
- González, R. (2016). *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión*. (Tesis de Maestría). Universidad de Rosario. Bogotá, Colombia.
- Guérin, G. (1992). *Planificación Estratégica de los Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Legis.
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora* (Tesis doctoral). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Hellriegel, F. & Slocum, H. (1999). *Comportamiento organizacional*. (8va Ed.) México: Thompson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana
- Hernández, V. (2010). *Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio en el Hospital "Mario Muñoz Monroy"*. (Tesis de Maestría). Cuba.
- Koontz, H. (2010). *Administración: Una Perspectiva Global*. Segunda Edición. México D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogota: magisterio

- Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. (Tesis de Maestría). Monterrey- México
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Quispe, D. (2017). *Organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Cañete. Perú.
- Robbins, P. y Coulter, N. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Octava Edición, México: Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2001). *El Factor Humano en la Empresa*. España: Deusto S.A. 2001.
- Rua, J. (2014). *La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho*. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú.
- Ruiz, G. (2000). *El Significado de la Motivación en la Gestión de Recursos Humanos*. Perú.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. Campus central Guatemala de la Asunción.
- Solana, R. (2010). *Administración de Organizaciones*. Décima Edición. Buenos Aires. Argentina.
- Tinoco, C. (2015). *Liderazgo gerencial y desempeño docente en las instituciones*

- educativas del distrito de Nepeña - Año 2014*. (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. Perú.
- Torres, E. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, 2014 - Perú*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Tracy, S. J. (2009). *Organizational culture. Encyclopedia of Communication Theory*. Thousand Oaks, CA, EE.UU.: Sage.
- Vaillant, D. (2016). *Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2) 7-22. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4663/5100>.
- Velásquez, E. (2015). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes desde la percepción de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote – 2014*. (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. Perú.

12. APÉNDICE Y ANEXO

Instrumentos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Cargo: _____

Fecha de aplicación: _____

ESTIMADO DOCENTE:

El presente cuestionario pretende recoger información de diversos aspectos referidos a la cultura organizacional del IESPP Chimbote; por lo tanto, pido tu colaboración respondiendo con la verdad y de acuerdo a tu realidad, marcando con una equis (X) la opción que más se ajuste a tu forma de pensar considerando:

TDA: totalmente de acuerdo

DA: de acuerdo

NAD: ni de acuerdo ni en desacuerdo

ED: en desacuerdo

TED: totalmente en desacuerdo

DIMENSIÓN	TDA	DA	NAD	ED	TED
I. Innovación y aceptación de riesgos.					
1. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros; por tanto, sé lo que se espera de mis habilidades.					
2. En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.					
3. En el IESPP Chimbote, se toleran errores creativos ocasionales.					
4. En mi área de trabajo, las actividades se organizan de manera creativa.					
5. Usualmente me siento comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.					
6. En el IESPP Chimbote, tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional.					
II. Atención a los detalles					
7. Existe calidez en la comunicación entre los directivos del IESPP Chimbote y los docentes.					
8. Existe calidez en la comunicación entre docentes.					
9. Los directivos del IESPP Chimbote demuestran dominio administrativo y conocimientos de sus funciones.					
10. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros.					
11. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones con la participación de los docentes.					
12. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver					

los reclamos de los docentes.					
III. Orientación hacia los resultados.					
13. Los directivos del IESPP Chimbote permiten a los docentes un alto nivel de iniciativa.					
14. Los directivos del IESPP Chimbote permiten trabajar con autonomía a los docentes					
15. Los directivos del IESPP Chimbote demuestran flexibilidad con los docentes en el cumplimiento de normas y reglamentos establecidos.					
16. Los directivos del IESPP Chimbote están dispuestas a hacer cambios.					
17. Los directivos del IESPP Chimbote informan permanentemente sus acciones de gestión.					
18. Los directivos del IESPP Chimbote comparten la autoridad con un grupo de docentes.					
IV. Orientación hacia las personas.					
19. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones a partir de los aportes de la comunidad docente.					
20. Los directivos del IESPP Chimbote se rodean de asesores para tomar decisiones.					
21. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones en reuniones de trabajo.					
22. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de todos los trabajadores de la institución.					
23. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la unidad de la comunidad docente.					
24. Los directivos del IESPP Chimbote trabajan en coordinación con los docentes.					
V. Orientación hacia el equipo					
25. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de los docentes.					
26. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de los estudiantes.					
27. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la participación de los docentes en el gobierno de la institución					
28. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la participación de los estudiantes en el gobierno de la institución					
29. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones consensuadas.					
30. Los directivos del IESPP Chimbote tienen el respaldo de los docentes.					

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

El presente cuestionario ha sido diseñado para recoger información de diversos aspectos referidos al desempeño Laboral del docente del IESPP Chimbote; por lo tanto, pido tu colaboración respondiendo con la verdad y de acuerdo a tu realidad, marcando con una equis (X) el casillero que contenga la alternativa que más se ajuste a tu forma de pensar.

Se utilizará la siguiente escala de Likert con sus respectivos valores

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	1 desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TDA	DA	NAD	ED	TED

Le suplicamos que reflexione sobre las preguntas y conteste con sinceridad. Gracias.

N°	ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT				
		DA	DA	AD	ED	ED
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1.	Identifica las características individuales de sus alumnos					
2.	Se actualiza constantemente en temas afines a las áreas que enseña					
3.	Diseña procesos pedagógicos que generan curiosidad e interés por el aprendizaje					
4.	Planifica el uso de recursos didácticos diversos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
5.	Evalúa de forma continua y formativa los logros de sus alumnos					
6.	Evalúa los logros de sus alumnos mediante diversos instrumentos.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
7.	Genera en sus alumnos, adecuadas relaciones interpersonales, basadas en la asertividad y la empatía.					
8.	Respeto la diversidad y es aprovechada como oportunidad de aprendizaje					
9.	Genera oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales					
10.	Propicia la actitud reflexiva y crítica en torno a los problemas del contexto.					
11.	Desarrolla estrategias motivadoras del aprendizaje del alumno					

12.	Utiliza métodos y técnicas de evaluación diferenciada en los aprendizajes esperados.					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
13.	Interactúa con otros docentes para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.					
14.	Trabaja en equipos para la gestión del Proyecto Educativo Institucional y del currículo.					
15.	Propone proyectos de innovación pedagógica, orientados a la mejora de la calidad del servicio.					
16.	Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo sus aportes.					
17.	Involucra a las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
18.	Integra en sus sesiones de enseñanza los saberes culturales de la comunidad y su entorno					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
19.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.					
20.	Participa de experiencias significativas que fomentan su crecimiento profesional					
21.	Expresa su opinión informada y actualizada sobre ellas políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.					
22.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente					
23.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos					
24.	Busca el principio del bien superior del estudiante					

Gracias por tu colaboración



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Evaluación de la Cultura Organizacional

OBJETIVO: Recoger información de diversos aspectos referidos a la Cultura Organizacional del IESPP Chimbote.

DIRIGIDO A: docentes del IESPP Chimbote, Nuevo Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Espinoza Quiñones Hermenegildo*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Docencia y gestión Educativa*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	χ			


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Asesor-Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote.

Variable	Dimensión	Indicadores	ENUNCIADOS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				TDA	DA	NAD	ED	TED	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	
VARIABLE 1 Cultura Organizacional	Innovación y aceptación de riesgos	Desarrollo de habilidades	1. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros; por tanto, sé lo que se espera de mis habilidades.						✓		✓		✓		✓		
			2. En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.						✓		✓		✓		✓		
		Creatividad	3. En el IESPP Chimbote, se toleran errores creativos ocasionales.						✓		✓		✓		✓		
			4. En mi área de trabajo, las actividades se organizan de manera creativa.						✓		✓		✓		✓		
		Oportunidad	5. Usualmente me siento comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.						✓		✓		✓		✓		
			6. En el IESPP Chimbote, tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional.						✓		✓		✓		✓		
	Atención a los detalles	Calidez	7. Existe calidez en la comunicación entre los directivos del IESPP Chimbote y los docentes.						✓		✓		✓		✓		
			8. Existe calidez en la comunicación entre docentes.						✓		✓		✓		✓		
		Dominio	9. Los directivos del IESPP Chimbote						✓		✓		✓		✓		

Orientación hacia los resultados	administrativo	demuestran dominio administrativo y conocimientos de sus funciones.																		
		10. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros.						✓		✓		✓		✓						
		Toma de decisiones	11. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones con la participación de los docentes.						✓		✓		✓		✓					
			12. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los docentes.						✓		✓		✓		✓					
	Nivel de iniciativa	13. Los directivos del IESPP Chimbote permiten a los docentes un alto nivel de iniciativa.						✓		✓		✓		✓						
			14. Los directivos del IESPP Chimbote permiten trabajar con autonomía a los docentes						✓		✓		✓		✓					
		Disposición a cambios	15. Los directivos del IESPP Chimbote demuestran flexibilidad con los docentes en el cumplimiento de normas y reglamentos establecidos.						✓		✓		✓		✓					
			16. Los directivos del IESPP Chimbote están dispuestas a hacer cambios.						✓		✓		✓		✓					
		Autoridad compartida	17. Los directivos del IESPP Chimbote informan permanentemente sus acciones de gestión.						✓		✓		✓		✓					
			18. Los directivos del IESPP Chimbote comparten la autoridad con un grupo de docentes.						✓		✓		✓		✓					
	Orientación	Toma de decisiones	19. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones a partir de los aportes de la comunidad docente.						✓		✓		✓		✓					

Orientación hacia el equipo	Asignación de funciones	20. Los directivos del IESPP Chimbote se rodean de asesores para tomar decisiones.						✓		✓		✓		✓		
		21. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones en reuniones de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		22. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de todos los trabajadores de la institución.						✓		✓		✓		✓		
		23. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la unidad de la comunidad docente.						✓		✓		✓		✓		
		24. Los directivos del IESPP Chimbote trabajan en coordinación con los docentes.						✓		✓		✓		✓		
	Derechos de todos	25. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de los docentes.						✓		✓		✓		✓		
		26. Los directivos del IESPP Chimbote defienden los derechos de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
	Participación	27. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la participación de los docentes en el gobierno de la institución						✓		✓		✓		✓		
		28. Los directivos del IESPP Chimbote promueven la participación de los estudiantes en el gobierno de la institución						✓		✓		✓		✓		
	Decisiones consensuada	29. Los directivos del IESPP Chimbote toman decisiones consensuadas.						✓		✓		✓		✓		
30. Los directivos del IESPP Chimbote tienen el respaldo de los docentes.							✓		✓		✓		✓			


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Asesor-Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el Desempeño Laboral Docente

OBJETIVO: Recoger información de diversos aspectos referidos al desempeño Laboral del docente del IESPP Chimbote.

DIRIGIDO A: docentes del IESPP Chimbote, Nuevo Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Espinoza Quiñones Hermenegildo*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Docencia y gestión Educativa*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	χ			


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Asesor-Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				TDA	DA	NAD	ED	TED	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	
DESEMPEÑO LABORAL	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión de estudiantes y sus necesidades.	1. Identifica las características individuales de sus alumnos						✓		✓		✓		✓		
		Conocimiento actualizado del área curricular.	2. Se actualiza constantemente en temas afines a las áreas que enseña						✓		✓		✓		✓		
		Programación curricular pertinente a la realidad del aula.	3. Diseña procesos pedagógicos que generan curiosidad e interés por el aprendizaje						✓		✓		✓		✓		
		Selección y organización de recursos para los estudiantes.	4. Planifica el uso de recursos didácticos diversos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje						✓		✓		✓		✓		

		Diseño de evaluación sistemática, permanente, formativa y diferencial.	5. Evalúa de forma continua y formativa los logros de sus alumnos						✓		✓		✓		✓		
			6. Evalúa los logros de sus alumnos mediante diversos instrumentos.						✓		✓		✓		✓		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Construcción asertiva y empática de relaciones interpersonales.	7. Genera en sus alumnos, adecuadas relaciones interpersonales, basadas en la asertividad y la empatía.						✓		✓		✓		✓		
		Promueve un ambiente acogedor de la diversidad.	8. Respeta la diversidad y es aprovechada como oportunidad de aprendizaje						✓		✓		✓		✓		
		Resolución de conflictos en diálogo con los estudiantes.	9. Genera oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales						✓		✓		✓		✓		
		Reflexión permanente con los estudiantes	10. Propicia la actitud reflexiva y crítica en torno a los problemas del contexto.						✓		✓		✓		✓		
		Manejo de diversas estrategias para la atención individualizada	11. Desarrolla estrategias motivadoras del aprendizaje del alumno						✓		✓		✓		✓		

	Métodos y técnicas para evaluar en forma diferenciada los aprendizajes	12. Utiliza métodos y técnicas de evaluación diferenciada en los aprendizajes esperados.							✓		✓		✓		✓			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con sus pares para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.	13. Interactúa con otros docentes para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.							✓		✓		✓		✓			
	Trabajo en equipo para la gestión del Proyecto Educativo Institucional y del currículo.	14. Trabaja en equipos para la gestión del Proyecto Educativo Institucional y del currículo.							✓		✓		✓		✓			
	Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica.	15. Propone proyectos de innovación pedagógica, orientados a la mejora de la calidad del servicio.							✓		✓		✓		✓			
	Fomenta el trabajo colaborativo en el aprendizaje.	16. Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo sus aportes.							✓		✓		✓		✓			
	Integración de los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	17. Involucra a las familias en el aprendizaje de los estudiantes.								✓		✓		✓		✓		
		18. Integra en sus sesiones de enseñanza los saberes culturales de la comunidad y su entorno								✓		✓		✓		✓		

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión en de comunidades profesionales.	19. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.							✓		✓		✓		✓		
	Participación de experiencias significativas de desarrollo profesional	20. Participa de experiencias significativas que fomentan su crecimiento profesional							✓		✓		✓		✓		
	Participa en la generación de políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional	21. Expresa su opinión informada y actualizada sobre ellas políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.							✓		✓		✓		✓		
	Principios de la ética profesional docente.	22. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente							✓		✓		✓		✓		
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	23. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos							✓		✓		✓		✓		
		24. Busca el principio del bien superior del estudiante							✓		✓		✓		✓		


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Asesor-Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TITULO: Cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote.

AUTORA: Diaz Polo Milagros Carolina

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote en el año 2019?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote en el año 2019.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de la cultura organizacional del IESPP Chimbote en el año 2019. - Identificar el nivel de desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019. - Establecer la relación entre la innovación y aceptación de riesgos con el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019. - Establecer la relación entre la atención a los detalles y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019. - Establecer la relación entre la orientación hacia los resultados y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019. - Establecer la relación entre la orientación hacia las personas y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019. - Establecer la relación entre la orientación hacia el equipo y el desempeño laboral del personal docente del IESPP Chimbote en el año 2019. 	<p><i>Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote en el año 2019</i></p>	<p>Variable X:</p> <p style="text-align: center;">Cultura organizacional</p> <p>Variable Y:</p> <p style="text-align: center;">Desempeño laboral</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote.

AUTORA: Diaz Polo Milagros Carolina

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Variable X:</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental - transeccional - correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> OX M --> OY OX --- r --- OY </pre> </div>	<p style="text-align: center;">Ámbito</p> <p>Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote</p> <p style="text-align: center;">Población</p> <p>34 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote.</p> <p style="text-align: center;">Muestra</p> <p>34 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Chimbote.</p>	<p style="text-align: center;">TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;">INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p> <p>Cuestionario</p>	<p style="text-align: center;">Validación</p> <p>Validez de contenido a criterio de juicio de expertos</p> <p style="text-align: center;">Confiability</p> <p>Prueba piloto, Coeficiente estadístico de Alfa de Crombach</p> <p style="text-align: center;">SOFTWARE ESTADÍSTICO</p> <p>Excel 2016 y SPSS 25.0</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencia • Gráfico de barras <p style="text-align: center;">Pruebas no paramétricas:</p> <p>Pearson</p>