



Cultura Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca

Organizational Culture and Teaching Performance in Primary-Level Educational Institutions, Chota, Cajamarca

Lindaaura Díaz Lara

ORCID: 0000-0002-1818-0877

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", Trujillo - Perú

Recepción 01 de enero 2022

Publicación: 31 de marzo 2022

Resumen

Las instituciones educativas son un organismo esencial en el progreso de las naciones, siendo el desempeño docente y la cultura organizacional elementos clave que garantizan una educación de calidad. El objetivo de esta investigación es determinar el grado de relación de la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en Chota, Cajamarca. Este estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional con un diseño transaccional o de corte transversal. Además, se empleó una muestra no probabilística intencional o por conveniencia, conformada por 32 docentes. De los resultados se afirma que existe una relación directa significativa de grado moderado ($r = 0,772^{**}$) y se identificó que el 50 % de las conductas de los docentes se encuentra en un nivel bajo; además, se afirma que existe una relación positiva de $r = 0,771^{**}$ entre el conocimiento de funciones y el desempeño docente. Se concluye que a mayor relación de cultura organizacional, mayores el desempeño docente y que el desempeño docente mejora en proporción al aumento del conocimiento sobre sus funciones.

Palabras clave: Cultura organizacional, Desempeño docente, Conocimiento de funciones, Conductas

Abstract

Educational institutions constitute a fundamental entity in national development, with teaching performance and organizational culture serving as pivotal elements in ensuring quality education. This study aims to determine the degree of correlation between organizational culture and teaching performance in primary-level educational institutions in Chota, Cajamarca. The research adopted a correlational descriptive design with a cross-sectional approach, utilizing a non-probabilistic intentional (convenience) sample of 32 teachers. Results indicate a significant moderate direct correlation ($r = 0.772^{**}$) between organizational culture and teaching performance, with 50% of teacher behaviors classified at a low level. A similarly positive correlation ($r = 0.771^{**}$) was identified between knowledge of professional responsibilities and teaching performance. The study concludes that enhanced organizational culture correlates with improved teaching performance, and greater awareness of institutional roles corresponds to higher teaching efficacy.

Keywords: Organizational culture, Teaching performance, Knowledge of professional responsibilities, Behaviors





Introducción

Las instituciones educativas tienen un rol importante en la sociedad, puesto que se encargan de impartir educación, permitiendo el desarrollo social y económico de un país. Por ello es importante abordar los factores que inciden en su calidad (Sánchez, 2017). Para los estados nacionales y organizaciones internacionales la calidad educativa es un tema de amplio debate, resaltando la importancia del buen desempeño cognitivo, el cual deviene de procesos académicos y administrativos orientados al logro de metas institucionales, dando relevancia a la importancia de la cultura organizacional en el ámbito educativo (Martínez-Iñiguez et al., 2020).

Para Andrade-Zambrano y Ureta (2021), las demandas en las instituciones educativas se distinguen por la formación de personas creativas, analíticas y críticas, lo que requiere que estas entidades dirijan su labor a fortalecer las políticas o procedimientos administrativos para el personal, considerando las habilidades individuales en relación con su cultura, a fin de alcanzar la eficiencia y efectividad del talento humano. Entendemos que los elementos de la cultura organizacional nos ayudarán a analizar si el grado de respuesta produce efectos favorables en el rendimiento laboral de los docentes.

La cultura organizacional es fundamental para conocer y mejorar una institución en beneficio de su comunidad. En el ámbito educativo, su aplicación es clave para alcanzar metas institucionales y mejorar la calidad educativa, facilitando el cumplimiento de su misión y visión, como ocurre en colegios religiosos y universidades, donde se implementan políticas basadas en valores institucionales para fortalecer la comunidad académica (Burbano, 2020), y para verificar que estas se cumplan, es necesario tener evidencia objetiva mediante la evaluación del desempeño docente, el cual se ha incorporado en las normativas públicas del sector educativo (Esquerre & Perez, 2020).

Dentro de la organización, el interés de los individuos por el bienestar ha estado evolucionando, particularmente en los últimos años, donde la salud y el bienestar de los trabajadores a nivel personal y organizacional se ha transformado en un requerimiento institucional. Según Llancari y Alania (2020), los factores que determinan la cultura organizacional son: estrategia, estructura, trabajo en equipo, liderazgo, propietario, organización, así como los valores y creencias que se especifican a través de normas y la función que especifica el comportamiento y desempeño esperado de cada docente.

El deficiente desempeño docente es un problema latente, siendo un dilema en el ámbito educativo cada vez más prominente en América Latina, puesto que la educación ha evolucionado como un eje de cambio impulsado por el progreso en la aplicación de políticas educativas. Es fundamental reafirmar que la innovación en este ámbito involucra a toda la comunidad educativa, incluyendo instituciones, gestores, estudiantes, padres de familia, y, principalmente, docentes; por ello, la mejora de la calidad educativa requiere de una revaloración en el rol que desempeñan los docentes dentro de las instituciones (Escribano, 2018).

El desempeño docente se evalúa con base en los resultados obtenidos por los estudiantes en pruebas estandarizadas a gran escala, las cuales sirven como referencia en la implementación de reformas educativas, de manera que, los docentes son sometidos a evaluaciones de desempeño mediante pruebas estandarizadas, con el propósito de mejorar la calidad de la educación (Martínez et al., 2020) para conocer la influencia que tienen en su enseñanza, la preparación pedagógica, resiliencia, competencias de liderazgo y el dominio de conocimientos, a causa de que es determinante que un buen docente domine conocimiento sobre su materia, lo que sirve de base en el desarrollo de la calidad educativa (Anchundia-Delgado, 2019).

En este sentido, Vaillant (2015) ha propuesto la incorporación de nuevos enfoques para el desempeño docente, lo que requiere la creación de órganos de evaluación, así como el fortalecimiento de la administración educativa. Esto permitirá una mayor inclusión de los docentes en la toma de decisiones sobre políticas educativas, lo cual refleja el interés por invertir en cambios importantes en recursos humanos y materiales durante la última década. Según García-Conislla (2020), este renovado interés por el desempeño docente surge debido a los nuevos currículos derivados del enfoque actualizado sobre la calidad educativa. En este contexto, el currículo se concibe como un proceso que culmina en un documento que reúne los elementos esenciales para garantizar una formación adecuada en las instituciones de educación superior. Además, constituye una selección estructurada de los contenidos de enseñanza y aprendizaje, al tiempo que establece las normas que regulan la práctica didáctica a lo largo del proceso educativo.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO
2022

Artículo Científico

24 - 30



En Perú, las deficiencias significativas en el desempeño pedagógico de los docentes no son un problema particular ligado al trabajo en países menos desarrollados, sino a las deficiencias del sistema establecido; por este motivo, se busca un crecimiento continuo y permanente orientado a una alta calidad educativa. Por otro lado, la cultura organizacional a través de los contenidos, fomento de habilidades, asistencia técnica, dudas educativas, facilitación del proceso reflexivo, supervisión del avance de la enseñanza y la evaluación con retroalimentación por parte de los docentes en cuanto al rendimiento académico, son aspectos clave. Además, el docente implica la práctica de interacciones recíprocas, que se fundamentan en las relaciones interpersonales con otros, como estudiantes, compañeros o la comunidad en general y contribuye a la creación de nuevos saberes a través de técnicas y recursos (Chambi & Zela, 2021).

La presente investigación se justifica en la necesidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente dentro de la institución educativa y su comunidad. Este estudio busca aportar evidencia significativa sobre cómo la cultura institucional influye en el éxito del docente en su interacción con los estudiantes, contribuyendo así a la mejora del proceso educativo

Este estudio persigue el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario en Chota, Cajamarca. Asimismo, se busca desarrollar estrategias de evaluación docente que fortalezcan su práctica profesional, respondiendo a la necesidad de redefinir el papel de la profesión en la transformación educativa. La identidad profesional, la formación y la cultura organizacional influyen en los modelos educativos que orientan la práctica pedagógica, en este contexto, los docentes de primaria de Chota enfrentan desafíos en la responsabilidad social dentro del proceso de aprendizaje, en consecuencia, limita la calidad educativa.

Método

Enfoque metodológico

La investigación se desarrolló dentro del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y una complementariedad metodológica orientada a la correlación de variables cuantificadas.

Diseño de estudio

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal.

Tipo de estudio

El estudio fue de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional.

Población y muestra

La población estuvo conformada por 32 docentes de instituciones educativas de nivel primario. Se empleó un muestreo aleatorio simple.

Técnicas de recolección de datos

Para la obtención de información, se aplicó la técnica de la encuesta para medir el nivel del desempeño docente bajo, medio y alto mediante la escala de Likert.

Instrumentos

El instrumento utilizado fue un cuestionario con una confiabilidad de 0,91, el cual se administró a la muestra seleccionada y el *Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus* (SPSS/PC)

Análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva e inferencial para obtener derivaciones verídicas sobre la cultura organizacional y el desempeño docente, tras lo cual se realizaron las conclusiones. El procesamiento de los datos se llevó a cabo considerando los análisis descriptivos, con un enfoque en la correlación de Rho Spearman, el Sig. bilateral y la distribución de frecuencias y porcentajes mediante tablas.



Resultados

A continuación se presentan los resultados, los cuales incluyen el nivel de significancia estadística y la distribución de frecuencias y porcentajes, proporcionando una visión detallada de cómo la cultura organizacional influye en el desempeño de los docentes.

Tabla 1

Correlación entre cultura organizacional y desempeño docente

Correlaciones		Cultura organizacional	Desempeño docente
Cultura organizacional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	76
Desempeño docente	Correlación de Rho Spearman	0,772**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	74	69

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

Nota: Encuesta

La Tabla 1 muestra que el coeficiente de correlación es altamente significativo ($p < 0.01$), lo que indica una relación directa moderada ($r = 0.772^{**}$) entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario en Chota. Estos resultados sugieren que un fortalecimiento de la cultura organizacional contribuye a un mejor desempeño y mayor satisfacción laboral por parte de los docentes.

Tabla 2

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

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

Nota: Base de datos del cuestionario

En la Tabla 2 indica la relación entre las conductas con el desempeño docente, donde el 59 % se encuentra en un nivel bajo, el 25 % en un nivel medio y, por último, el 16 % en un nivel alto.

Tabla 3

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

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

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

Fuente: Datos del cuestionario.

La Tabla 3 evidencia una correlación altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica una relación directa moderada ($r = 0.771^{**}$) entre la dimensión "conocimientos de las funciones" y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario en Chota, Cajamarca; por lo tanto, existe una relación directa o positiva, puesto que a mayor conocimiento de funciones, mayor es el desempeño docente.



Discusión

Tras el procesamiento e interpretación de los datos estadísticos obtenidos y en función de los objetivos de la investigación, se consideran las comparaciones con otros estudios y las teorías que los respaldan.

Con relación al objetivo general de la investigación, donde se determinó el grado de relación de la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota - Cajamarca, Moreno y Pineda (2019) resaltan que el desempeño docente está influenciado por la cultura organizacional, la cual abarca valores, creencias y principios que facilitan su labor; por ello, para fortalecer su función pedagógica y su aporte al conocimiento, es esencial que la institución promueva la formación continua, brinde herramientas para la difusión de resultados académicos y facilite su vinculación con la sociedad, asegurando un respaldo institucional. En esta misma línea de ideas, Camacho (2021) afirma que la cultura organizacional en los centros educativos debe considerar su estructura y los individuos que la conforman, promoviendo una conciencia orientada al fortalecimiento de valores culturales, sociales, éticos y morales. Esto permite que los docentes alineen su desempeño con los principios institucionales, a través de una planificación estratégica que favorezca un entorno de trabajo coherente con las necesidades educativas.

En lo que concierne a la relación entre la dimensión de conductas con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca, se toma como referencia el estudio de Carlos-Guzmán (2016) donde se considera que el desempeño docente depende tanto del dominio disciplinar como de la aplicación de estrategias didácticas efectivas. No basta con conocer a profundidad la materia; es esencial organizar y comunicar los contenidos de manera clara, identificando conceptos clave y estableciendo conexiones dentro del currículo. Sin embargo, centrarse exclusivamente en el conocimiento puede limitar la enseñanza si no se considera cómo adaptarlo a las necesidades de los estudiantes. Por ello, la cultura organizacional de las instituciones educativas debe promover un enfoque integral que combine conocimientos, metodologías pedagógicas y una conducta docente que favorezca el aprendizaje

Por su parte, Galvez y Mila (2018) coinciden en que la actitud docente influye en su desempeño y en la percepción de los procesos de evaluación; sin embargo, pese a que la sociedad valora estas evaluaciones como un medio para mejorar la educación, los docentes presentan posturas contradictorias, teniendo en cuenta que algunos las consideran una intromisión en su labor. La falta de aceptación genera estrés y afecta el ambiente de trabajo en las escuelas. Pese a ello, integrar a los docentes en sistemas de evaluación permanente puede fortalecer su desarrollo profesional y reconocimiento social, y para lograrlo, es fundamental considerar sus opiniones y fomentar un enfoque que promueva su compromiso y bienestar

En lo que concierne a la relación entre la dimensión de valor logros con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota - Cajamarca, esta se sostiene con el estudio Camacho (2021) que exhibe que el desempeño docente en instituciones privadas está influenciado por la autonomía, la definición de objetivos y la comunicación, visto que el diálogo facilita la interacción entre directivos y docentes, promoviendo la mejora institucional. Además de ello, la participación en la toma de decisiones fortalece el sentido de pertenencia, generando un impacto positivo en el rendimiento. En este contexto, la dimensión de valor logros se asocia directamente con el desempeño, ya que la inclusión y autonomía motivan a los docentes a alcanzar metas educativas.

Por último, en la relación entre la dimensión conocimiento de las funciones y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, autores como Martínez et al. (2021) reafirman que, para lograr un desempeño docente eficaz, no basta con contar con conocimientos disciplinares; estos no se transfieren directamente a los estudiantes. Por ello, es fundamental que el docente no solo comprenda enfoques pedagógicos, sino que también los aplique tanto en teoría como en práctica; esto le permite diseñar y ejecutar actividades que guíen el proceso de aprendizaje.

En este sentido, la dimensión "conocimiento de las funciones" está estrechamente relacionada con el desempeño docente, pues un maestro que percibe sus responsabilidades puede transformar sus estrategias didácticas efectivas en niveles competitivos para el logro de la enseñanza-aprendizaje esperada en los estudiantes.

En suma, el desempeño de los docentes resulta de la combinación entre su comportamiento y los resultados obtenidos; por esta razón, es fundamental modificar primero las acciones realizadas, ya que esto permitirá medir y observar su impacto en las instituciones educativas de manera objetiva.



Conclusiones

Este resultado se alinea con el objetivo general de la investigación, que fue determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario en Chota. Los hallazgos revelan una correlación directa significativa de grado moderado ($r = 0.772^{**}$). Esto sugiere que un entorno organizacional sólido favorece un mejor desempeño docente y una mayor satisfacción laboral. Asimismo, una cultura organizacional fortalecida contribuye a que los docentes desarrollen sus tareas con mayor eficiencia, reduciendo el esfuerzo y optimizando el tiempo, lo que impacta positivamente en su evaluación y desempeño profesional.

En la relación entre la dimensión de conductas con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario en Chota, Cajamarca, se identificó que más del 50 % de las conductas de los docentes se encuentra en un nivel bajo. Esto no alcanza resultados satisfactorios en la combinación de su comportamiento con sus resultados.

En lo que respecta a la relación entre la dimensión conocimiento de las funciones y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca, se afirma que existe una relación positiva de ($r = 0,771^{**}$), es decir, a mayores conocimientos de sus funciones, mayor será el desempeño docente.

Finalmente, se afirma que los docentes logran la construcción de conocimientos y habilidades, conjuntamente con el saber disciplinar, las competencias docentes, puesto que como actor en el proceso de aprendizaje en las instituciones educativas, le permite adecuarse a la competencia docente, que aparece en los espacios escolares, interactuando con diversos componentes que penetran en la estructura de desempeño bajo la mirada de la cultura organizacional.

Referencias

Andrade-Zambrano, A., & Ureta Alvear, M., (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2-2), 34-50.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>

Anchundia-Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio De Las Ciencias*, 5(2), 819-835.
<https://doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>

Burbano Pérez, E. Y. (2020). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. *Societas*, 22(1), 54-67.
<https://doi.org/10.48204/j.societas.v22n1a4>

Camacho Camacho, A. (2021). Programa de fortalecimiento de la Cultura Organizacional en los docentes de la Universidad Adventista de Bolivia, gestión 1/2020. *Warisata - Revista De Educación*, 3(7), 28-39.
<https://doi.org/10.33996/warisata.v3i7.256>

Carlos-Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos Y Representaciones*, 4(2), 285-358.
<https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Chambi Condori, N. & Zela, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1350 - 1362.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280>

Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 738-752.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos Y Representaciones*, 6(2), 407-452.
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

García-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>

Llancari Morales, R. & Alania, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. (2020). *Socialium*, 4(1), 22-33.
<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

1.1

ENERO - MARZO
2022

Artículo Científico

24 - 30

Cultura Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Chota, Cajamarca

Lindauro Díaz Lara

ORCID: 0000-0002-1818-0877

<https://revista.scienceevolution.com/>



Martínez Chairez, G. I., Chávez, A. Y. E., & Castillo, R. I. G. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., López-Ramírez, E., & Manzanilla-Granados, H. M. (2020). Calidad educativa: Un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 16(1), 233-258. <https://doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>

Moreno Bastidas, G. R., & Pineda López, R. D. C. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos* 21, 4(2), 112-132. <https://doi.org/10.69890/hallazgos21.v4i2.340>

Sánchez Bañuelos, M. N. (2017). Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 8(1), 61-71. <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/153>

Vaillant, D. (2015). *Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa* (Recopilación, 14 p.). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232411>