

Relación entre cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 7041 «Virgen de la Merced» San Juan de Miraflores, 2021

Relationship between organizational culture and teaching performance in IE 7041 «Virgen de la Merced» of San Juan de Miraflores, 2021

Luis Guillermo Arias Valle

Correspondencia: lariasvalle@gmail.com
Colegio América del Callao, Perú

Recibido: 23 de octubre de 2024

Aceptado: 30 de noviembre de 2024

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7041 «Virgen de la Merced», de San Juan de Miraflores, Lima. Mediante un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal correlacional y utilizando como técnica la encuesta, se aplicaron dos cuestionarios a 52 docentes de la mencionada institución. Los instrumentos se validaron mediante juicio de expertos y la confiabilidad se efectuó con el alfa de Cronbach. Para el análisis de datos se utilizó el software estadístico informático SPSS versión 22. Los principales resultados demuestran una cultura organizacional alta (51.9%) y desempeño laboral alto (55.8%); además, existe una correlación positiva alta de Pearson, de .471 y la sig. (bilateral) = .000, entre las variables estudiadas.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño docente, motivación, tecnología de la información y comunicación.

Para citar este artículo:

Arias, L. G. (2024). Relación entre cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa 7041 «Virgen de la Merced» San Juan de Miraflores, 2021. *Actualidad Psicológica*, 2(3), 99-121. <https://cpsplimaycallao.org.pe/revista-actualidad-psicologica/>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0).



Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between organizational culture and teacher performance at the Educational Institution 7041 «Virgen de la Merced» in San Juan de Miraflores, Lima. Through a quantitative study, non-experimental design, cross-sectional correlational and using the survey technique, two questionnaires were applied to 52 teachers of the aforementioned institution. The instruments were validated by expert judgment and reliability was carried out with Cronbach's alpha. For data analysis, the statistical software SPSS version 22 was used. The main results show a high organizational culture (51.9%) and high job performance (55.8%); in addition, there is a high positive Pearson correlation of .471 and sig. (bilateral) = .000, between the variables studied.

Keywords: organizational culture, teaching performance, motivation, information and communication technology.

Introducción

Con la globalización se han generado cambios sustantivos en el ámbito social, político y económico de todas las naciones del orbe. El desarrollo tecnológico ha impulsado a las naciones, y a sus diversas organizaciones, a realizar adaptaciones que permitan un desempeño satisfactorio para su evolución y desarrollo, buscando otorgar bienestar social a sus habitantes por medio de oportunidades laborales, adecuadas condiciones de trabajo, atención en salud, acceso a educación, vivienda digna, etc.

Por ello, en determinados países, la política educativa está relacionada a su evolución y progreso, asumiendo el reto de formar integralmente a sus nuevas generaciones; trabajando, a través de los entes normativos y ejecutivos, en el óptimo funcionamiento de las instituciones educativas y el competente desenvolvimiento de sus recursos humanos.

En ese sentido, la *cultura organizacional*, como característica del funcionamiento de un centro de enseñanza y el *desempeño docente*, como marca personal de quien es mediador de los aprendizajes en la escuela, se

ubican como ejes centrales para el progreso y avance de las instituciones educativas. Necesario, sobre todo, en países que están en posición de retraso social, evidenciado en los indicadores de pobreza y subdesarrollo. Lo más apremiante es, sin duda, el acceso a óptimos servicios de salud y educación.

Por otro lado, las instituciones de enseñanza y formación con mayores logros, cuentan con soporte tecnológico, nuevas formas de organización del trabajo, personal docente y administrativo calificado, que ostentan como fortaleza un ambiente laboral que potencia su trabajo, creatividad y compromiso en el desarrollo de sus funciones. También, los docentes con sólida formación académica pueden exhibir mayores competencias y capacidades, logrando propósitos satisfactorios en los aprendizajes de los escolares. La confianza y seguridad con la que un maestro se desenvuelve en las sesiones de enseñanza-aprendizaje es muestra de su profesionalismo, lo que se ve reflejado en el tipo de ciudadano que egresa de las aulas (Aditomo & Klieme, 2020).

En el contexto peruano, estos conceptos, de cultura organizacional y desempeño docente, están vinculados a las teorías de la administración de personal, adaptadas e incluidas en las normas y procedimientos educativos. Debe tomarse en cuenta que la cultura organizacional tiene trascendencia en el desempeño del docente; quien, por el ejercicio mismo de su función, pasa la mayor parte de su vida en la sede educativa, desarrollándose profesionalmente y personalmente, compartiendo experiencias y vivencias con compañeros de trabajo, estudiantes y otros. En consecuencia, un desempeño docente efectivo depende del ambiente laboral agradable dentro de la institución. Bajo estos criterios, los directivos de la organización deben conocer su capital humano y garantizar que estos se sientan identificados de manera satisfactoria con el lugar donde desarrollan sus funciones (Ministerio de Educación [MINEDU], 2017). Por lo tanto, el rol que desempeñan los directivos de un centro educativo en la gestión del talento humano es de vital importancia, tanto para los docentes como para los educandos.

Al respecto, Álvarez (2018) elaboró un trabajo de investigación en la institución Mariano Melgar de Lima, en el que estableció metas, actividades y estrategias definidas; básicamente, se enfocó en incrementar el nivel de aprendizajes en los profesores; también, en disminuir las cifras de deserción

escolar, ejecutar actividades planificadas en el calendario anual, llevar un control del ejercicio pedagógico, promover la sana convivencia escolar y lograr un buen desempeño docente. Álvarez (2018) sostiene que la cultura organizacional es fundamental para la buena marcha de una organización escolar y beneficia la consecución de objetivos de una gestión educativa.

El presente estudio, desarrollado en la Institución Educativa 7041 «Virgen de la Merced», San Juan de Miraflores, Lima, durante el año 2021, tiene como finalidad explorar la relación entre estos dos ejes: cultura organizacional y desempeño docente. La mencionada institución se presenta a la comunidad como «una entidad escolar estatal que forma personas capaces mediante estrategias didácticas, bases psicopedagógicas y acciones pedagógicas; incentivando el cultivo de principios éticos y morales con docentes calificados» (Studocu, 2024). Además, en comunicación personal con sus directivos, refieren que sus actividades las despliegan de manera organizada, con profesionales debidamente preparados, siguiendo las directrices correspondientes para que cada educando se desarrolle e integre de forma adecuada a su medioambiente escolar y social; promoviendo la educación de calidad, de manera que los profesores también puedan desplegar sus habilidades y capacidades. Sin embargo, también observan que requieren de motivación constante en el desarrollo de sus planes de trabajo y formación en tecnología de información y comunicación, ya que el manejo de estos recursos es de utilidad para compartir documentos e información pedagógica.

Es preciso mencionar que en los últimos años no se registra rotación de personal, probablemente porque la mayoría de los profesores tienen sus domicilios cerca del local escolar, por lo que buscan ser ratificados en la misma sede; tampoco acreditan capacitaciones con frecuencia, ya que esto supone riesgo de ser reubicados. El 70% de los profesores tiene más de 45 años y 40% tiene escaso manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, entre otros datos.

Además, el conjunto de directivas, normas, procedimientos y valores de la institución se relacionan con diferentes matices en el desenvolvimiento cotidiano del maestro y su buena disposición, hecho que repercute en la relación con sus alumnos. Por ello, es preciso optimizar las estrategias de

aprendizaje con actividades innovadoras y, en ese esfuerzo, los directivos están comprometidos. El propósito es contar con alternativas que coadyuven a incrementar los estándares del servicio que se ofrece a los educandos.

El enfoque se centra en el conocimiento de la situación actual de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» y en cómo se relacionan las variables de estudio, con la finalidad de proponer estrategias de mejoras con sostenibilidad en el tiempo. Es necesaria la revisión de la cultura organizacional y su correspondencia con la performance del maestro, identificar las diversas circunstancias y elementos que trascienden en el quehacer educativo, orientados a un sistema de normas y procedimientos propios de la organización que apunten a propiciar la mejora del ambiente de trabajo, motivación, estrategias para el aprendizaje, capacitación permanente y colaboración de los docentes en general.

Por lo tanto, surge la interrogante: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores?

Y, específicamente:

- ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y la motivación en el desempeño en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las estrategias para el aprendizaje de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el uso de la tecnología de la información y comunicación entre los docentes en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»?

Atender estas preguntas es relevante y se justifica en lo teórico, metodológico y práctico, en la medida que la información recabada constituye la base para elaborar conceptos y establecer relaciones entre variables, como cultura organizacional y desempeño docente en un sector socioeconómico con necesidades también por cubrir. Se debe considerar que el ejercicio docente trasciende en los alumnos. Como señala Valdés (2000), es necesario analizar las políticas de la organización educativa en relación con las competencias y

destrezas del docente; sus actitudes y responsabilidad laboral dentro de la comunidad educativa. Para ello, se aplica el método científico que permite recoger información y establecer la relación de las variables para llegar a resultados y conclusiones; de esta manera, es posible presentar a la comunidad diversos planes de afrontamiento.

Son objetivos de este estudio:

Objetivo general:

- Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre cultura organizacional y la dimensión motivación en los docentes de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.
- Determinar la relación entre cultura organizacional y la dimensión estrategias para el aprendizaje en los docentes de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.
- Determinar la relación entre cultura organizacional y la dimensión tecnología de la información y comunicación en los docentes de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

En función de lo desarrollado se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis general:

Hi: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Hipótesis específicas:

- H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión motivación en el desempeño en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.
- H2: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión estrategias para el aprendizaje de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.
- H3: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión uso de la Tecnología de la Información y la comunicación entre docentes en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

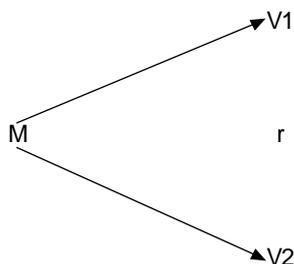
Método

Esta investigación es de tipo básico, con sustento en el modelo cuantitativo. Es decir, se plantea una idea problema y luego se procede a determinar los objetivos e hipótesis, asumiendo el diseño descriptivo correlacional para evaluar la correlación de las dos variables (Kerlinger & Lee, 2002). Para este caso es cultura organizacional y desempeño docente.

El diseño es no experimental, se efectúa sin maniobrar intencionalmente las variables. Las variables independientes se desenvuelven de manera espontánea, sin la presencia de condiciones o estímulos; se registran situaciones ya existentes y se interviene en una realidad tal cual se presenta (Hernández et al., 2014).

Es una investigación de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional. El esquema del diseño está estructurado de la siguiente manera:

- M : Es la muestra (52 docentes en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»)
- X (V1) : Variable 1 (cultura organizacional)
- Y (V2) : Variable 2 (desempeño docente)
- R : Relación entre variables



Las variables de operacionalización son las siguientes:

- V1: *cultura organizacional*

Según Chiavenato (2012) es «una forma de vida, un conjunto secuenciado de normas, procedimientos, creencias, valores, una forma convenida de interactuar y manejar las vinculaciones internas de una organización».

- V2: *desempeño docente*

Acciones que lleva a cabo el maestro en su quehacer cotidiano, como el diseño de clases, desarrollo de sesiones de enseñanza-aprendizaje, calificación de trabajos, asesoramiento de los aprendices, reuniones de coordinación con colegas y demás autoridades educativas, y asistencia a jornadas de capacitación (Fernández, 2008).

Con respecto a la población, la conforman todos los elementos que componen el entorno del lugar seleccionado para la investigación. De acuerdo a lo propuesto por Hernández et al. (2014), «la población o universo son todos los casos que cumplen con ciertas características» (p. 174).

No se aplican criterios de exclusión, toda vez que se evalúa a la totalidad de profesores de la organización educativa. En este caso, la muestra censal es igual a la población: 52 docentes, es decir, la totalidad de docentes de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores (ver Tabla 1).

En cuanto a la técnica, se utilizó la encuesta. Se siguió el protocolo de manera rigurosa en el recojo de datos, precisando los objetivos de la investigación, la utilidad y en qué medida aportan los resultados (Cabrera, 2018). Para cada variable se aplicó un cuestionario, es decir son dos cuestionarios de 22 ítems cada uno.

Tabla 1

Distribución de la población de docentes de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»

Muestra Docentes	Sexo		N° de docentes
	M	F	
Primaria	04	18	22
Secundaria	16	14	30
Total	20	32	52

Nota. Información de la Coordinadora de Bienestar I. E. 7041 «Virgen de la Merced».

Además, para la validez y confiabilidad del contenido se aplicó una prueba piloto a 30 profesores de la muestra poblacional con el objetivo de establecer la consistencia interna del instrumento; considerando el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. En cultura organizacional se halló un análisis de confiabilidad de .849 que se considera como aceptable para su aplicación. En desempeño docente se halló un alfa de Cronbach de 0.886 que se considera aceptable para su aplicación. La validación de los instrumentos se realizó mediante el criterio de jueces o expertos, acorde con la matriz de validez propuesta por los asesores (Tabla 2).

Tabla 2

Confiabilidad de instrumentos (Alfa de Cronbach)

Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítems
Cultura organizacional	.849	22
Desempeño docente	.886	22

Nota. Información de la base de datos.

El procedimiento se inició con la solicitud a la dirección del centro educativo para llevar a cabo la investigación, formalizada con una carta de autorización expedida por el director del colegio. Luego, se coordinó con los estamentos correspondientes, de cada nivel educativo, la aplicación de los dos cuestionarios; que se ejecutó siguiendo estrictamente las pautas señaladas en cada una de las fichas técnicas. Con la información recogida

se elaboró una matriz de datos, procesando los valores según las escalas establecidas. Después del análisis de los resultados, se desarrollaron las conclusiones y se plantearon las recomendaciones respectivas.

Para el procesamiento de datos se aplicó el programa estadístico SPSS versión 25 para Windows, con estadísticas descriptivas y la correspondiente contrastación de hipótesis.

Tomando como base los resultados registrados mediante el estadístico de prueba SPSS v25, la consistencia del instrumento para la primera variable es de 0.849, lo cual evidencia una alta confiabilidad; para la segunda variable, el resultado es de .886, lo cual evidencia también una muy buena confiabilidad.

Cabe destacar que se respetaron los códigos éticos acerca de la identidad y los datos de los evaluados en el estudio; todas las actividades se desarrollaron con el conocimiento y la autorización de cada participante de la investigación.

Resultados

En la Tabla 3 se registra información de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Se empleó dicha prueba debido a que $n > 50$, alcanzando un nivel de significancia del 95%; asimismo, se aprecia que las variables de estudio tienen una significancia bilateral de .000, con un estadístico de .000 y .000 respectivamente con 52 grados de libertad, en ambos casos los datos obtenidos arrojan una distribución normal al emplear la prueba paramétrica (Pearson).

Tabla 3
Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	KS	gl	Sig.
Cultura organizacional	.085	52	.000
Desempeño docente	.102	52	.000

Nota. Información de la base de datos.

Cultura organizacional

Se presentan en la Tabla 4 los niveles de cultura organizacional hallados en la muestra. El nivel alto tiene el mayor porcentaje: 51.9%; le sigue el nivel medio: 44.2%; y por último el nivel bajo: 3.9%. En la Figura 1 se trasladan estos resultados a barras, para apreciar las diferencias.

Tabla 4
Cultura organizacional de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»

Niveles de cultura organizacional	<i>f</i>	%
Alto	27	51.9
Medio	23	44.2
Bajo	2	3.9
Total	52	100.0

Nota. Información de la base de datos.

Figura 1
Cultura organizacional de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»



Resultados de la cultura organizacional por dimensiones

En la Tabla 5 se presentan las dimensiones de la cultura organizacional, estrategia organizacional tiene el mayor porcentaje en el nivel alto: 78.8%; talento humano tiene el mayor porcentaje en el nivel alto: 75%; ambiente organizacional tiene el mayor porcentaje en el nivel alto: 75%; y normas institucionales tiene el mayor porcentaje en el nivel alto: 50%, aquí, en el nivel medio el porcentaje es de 46.2%. En la Figura 2 se muestran los resultados por barras.

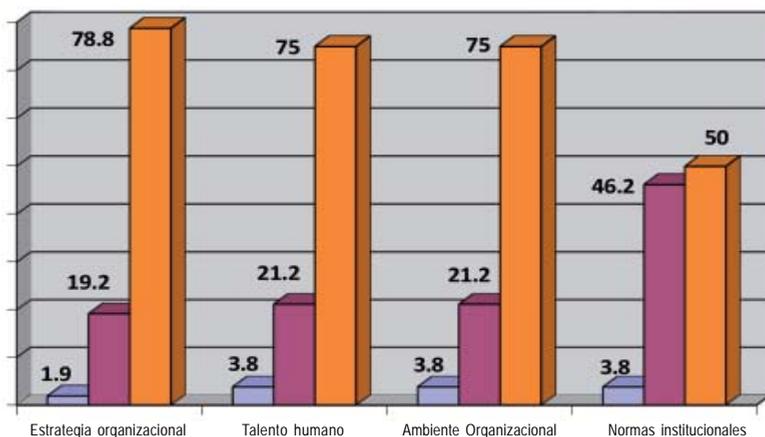
Tabla 5
Dimensiones de la cultura organizacional

Niveles	Estrategia organizacional		Talento humano		Ambiente organizacional		Normas institucionales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1.9	2	3.8	2	3.8	2	3.8
Medio	10	19.2	11	21.2	11	21.2	24	46.2
Alto	41	78.8	39	75.0	39	75.0	26	50.0
Total	52	100	52	100	52	100	52	100

Nota. Información de la base de datos.

Figura 2

Comparación de las dimensiones de la variable cultura organizacional en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»



Desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»

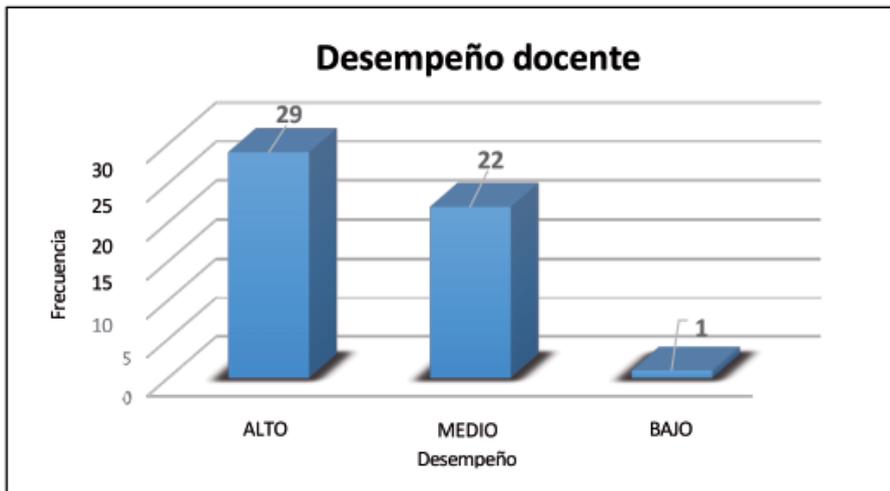
Como se aprecia en la Tabla 6, en desempeño docente, el 55.8% considera que su desempeño es alto, 42.3% considera que su desempeño es medio y 1.9% considera que su desempeño es bajo. En la Figura 3 se muestra en barras.

Tabla 6
Desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»

Nivel de desempeño docente	<i>f</i>	%
Alto	29	55.8
Medio	22	42.3
Bajo	1	1.9
Total	52	100

Nota. Información de la base de datos.

Figura 3
Desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»



Desempeño docente por dimensiones en la I. E. «Virgen de la Merced»

En la Tabla 7 se registran resultados del desempeño docente distribuido por dimensiones. Motivación es la dimensión con mejores resultados, ya que 71.2% obtiene un nivel alto y 25% un nivel medio; solo 3.8% presenta un nivel bajo. Seguido, se encuentra la dimensión estrategias de aprendizaje, 67.3% presentan un nivel alto, 30,8% un nivel medio y 1.9% un nivel bajo. En la dimensión uso de las TIC, 59.6% presentan un nivel alto, 38.5% un nivel medio y 1.9% un nivel bajo. En la Figura 4 se trasladan los resultados a barras, donde se observan las diferencias.

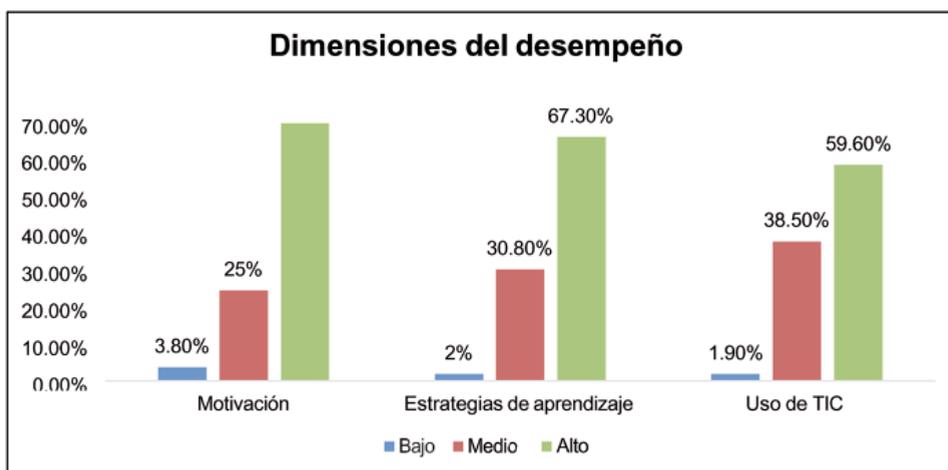
Tabla 7

Dimensiones de la variable desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced»

Niveles	Motivación		Estrategia de Aprendizaje		Uso de las TIC	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	3.8	1	1.9	1	1.9
Medio	13	25	16	30.8	20	38.5
Alto	37	71.2	35	67.3	31	59.6
Total	52	100	52	100	52	100

Figura 4

Dimensiones de la variable desempeño docente en la I.E. 7041 «Virgen de la Merced»



Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

En la Tabla 8 se puede ubicar la correlación entre las dos variables de estudio, obteniéndose un $\text{sig} = .00 < .05$; por tanto, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis general de investigación; su coeficiente de correlación, según Pearson, es de .471 lo que evidencia una correlación alta.

Tabla 8
Correlación entre cultura organizacional y desempeño docente

Variable	Desempeño docente	
	<i>r</i>	.471**
Cultura organizacional	Sig.	.000
	<i>N</i>	52

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

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Nivel de significancia = .000 Regla de decisión = .000 < .05

Prueba Estadística = Correlación de Pearson

Considerando que en la prueba el valor $p = .001$ está por debajo del nivel de significancia $\pm = .05$, se desestima la hipótesis nula; en consecuencia, se admite la hipótesis alterna, en la medida que hay una correspondencia importante entre la cultura organizacional y la motivación en el desempeño docente en la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores, con un coeficiente de correlación, según Pearson, de .524; se evidencia la presencia de una correlación positiva moderada (Tabla 9).

Tabla 9
Correlación entre cultura organizacional y la dimensión motivación

Variable	Motivación	
	<i>r</i>	.524**
Cultura organizacional	Sig.	.001
	<i>N</i>	52

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

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y estrategias de aprendizaje en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y estrategias de aprendizaje en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Nivel de significancia = .005 Regla de decisión = .005 < .05

Prueba estadística = Correlación de Pearson

Debido a que en la prueba aplicada el valor $p = .005$ está por debajo del nivel de significancia $\pm = .05$, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, evidenciando una correspondencia importante entre la cultura organizacional y las estrategias de aprendizaje en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Siendo su coeficiente de correlación, según Pearson, de .383, con lo cual se determina la existencia de una correlación positiva baja (Tabla 10).

Tabla 10

Correlación entre cultura organizacional y la dimensión estrategias de aprendizaje

Variable	Estrategias de aprendizaje	
	<i>r</i>	.383**
Cultura organizacional	Sig.	.005
	<i>N</i>	52

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

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y uso de tecnologías de la información en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y uso de tecnologías de la información en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores.

Nivel de significancia = .028 Regla de decisión = $.028 < .05$

Prueba estadística = Correlación de Pearson

Debido a que en la prueba realizada el valor $p = .028$ está por debajo del valor de significancia $\pm = .05$, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, debido a que hay una correlación relevante entre la cultura organizacional y uso de tecnologías de la información y comunicación en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» de San Juan de Miraflores. Siendo su coeficiente de correlación, según Pearson, de .304, evidenciando una correspondencia positiva baja (Tabla 11).

Tabla 11

Correlación entre cultura organizacional y la dimensión uso de tecnologías de la información y comunicación

Variable	Uso de tecnologías de la información y comunicación	
	<i>r</i>	.304*
Cultura organizacional	Sig.	.028
	<i>N</i>	52

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

Discusión y Conclusiones

La hipótesis general, registra un valor de significación $p = .01 < .05$, por lo que se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis general propuesta. Su coeficiente de correlación según Pearson es de .471, lo cual revela que hay una correlación positiva entre las variables de estudio.

Al efectuar el análisis, se encuentra coincidencias con la investigación de Cruzado y Alomia (2020); quienes en su trabajo descriptivo correlacional y cuantitativo, con una muestra de 77 maestros, establecieron una correlación positiva de .637 de rho de Spearman con una significancia de $p = .000$ delimitándose su valor menor al 5% ($p < .05$) entre las variables; además, concluyeron que ambas variables se asocian significativamente. Del mismo modo con Martínez (2018), en su estudio descriptivo-correlacional de método cuantitativo, con 40 docentes como participantes, señala un predominio del nivel de la cultura organizacional regular con un 75.% y una prevalencia del nivel de desenvolvimiento docente poco adecuado con el 67.5%; establece una relación significativa entre ambas variables; el grado de relación lo determinó a través del empleo del coeficiente r de Pearson: .689** (sig. = .000 < .01) lo que refleja una correlación alta, directa y significativa a nivel .01.

Se toma como base lo que indican Robbins y Judge (2013) sobre las características de la cultura organizacional: identifica a sus integrantes, genera un ambiente que promueve la innovación, la mejora continua y el trabajo en equipo, considera que las normas y criterios que rigen la organización repercute en el desempeño. El reconocimiento proporcional y equitativo a la labor desarrollada por el trabajador tiene efectos significativos en la medida que este reconocimiento se otorga contingentemente a la buena acción realizada (Robbins & Judge, 2013).

Con respecto a la hipótesis específica 1, se obtiene un valor $p = .001$, por debajo del nivel de significancia $\pm = .05$; en consecuencia, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced», con un coeficiente de correlación según Pearson de .524, determinando que hay una correlación positiva importante. Son hallazgos que encuentran algunas coincidencias

con González et al. (2016), quien halla correspondencia entre el conjunto de directivas, normas y procedimientos de la institución y la dimensión motivación laboral con un rho de Spearman de .635, lo que evidencia una correlación positiva moderada de 63.5% y una correlación directa, la misma que es significativa por cuanto su valor es .000, menor que el .01, lo que significa que hay una correlación directa moderada e importante; en consecuencia, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

También, se concuerda con los resultados de León (2019), ya que este establece una correlación media y positiva entre la motivación y rendimiento laboral de su muestra; mediante el análisis estadístico determinó el coeficiente de correlación de Spearman con una cuantificación de .695 y la significancia bilateral de 0.000. En su muestra, el desempeño es alto; de un total de 22 colaboradores, 13 registran un desempeño alto, por lo que concluye que los criterios comportamentales están más afianzados con la motivación (León, 2019).

En este sentido, Reeve (2002) considera que la motivación involucra analizar los pasos que incentivan, sostienen o retienen la conducta. El tema de la motivación es muy intrincado, debido a que en su análisis se encuentran diversos planteamientos que se pueden proponer en torno al ser humano; supone la relación entre el sujeto y su medioambiente (Reeve, 2002). La motivación puede ocurrir al interior del sujeto, originado por su pensar y expresado en su sentir y su actuar, es la llamada motivación intrínseca; sin embargo, el contexto laboral, mediante un elaborado sistema de reconocimientos y recompensas, pueden trascender satisfactoriamente en los deseos de los empleados de hacer cosas, esta es la motivación extrínseca (Reeve, 2002). Ambos tipos de motivaciones conllevan a un determinado desenvolvimiento del individuo.

Con relación a la hipótesis específica 2, se obtiene un valor $p = .005$ que está por debajo del nivel de significancia $\pm = .05$, por lo que la hipótesis nula queda desestimada y la hipótesis alterna es admitida, aceptando la existencia de una correlación importante entre la cultura organizacional y las estrategias de aprendizaje en el desempeño docente de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» y su coeficiente de correlación; según Pearson es de .383, evidenciando una correlación positiva. Este resultado, parcialmente,

concuera con lo encontrado por Suca (2021), que obtiene un rho de Spearman positivo moderado de .660 y sig. = .000 < .01; en consecuencia, existe relación directa entre la cultura organizacional y la preparación de los aprendizajes. Coincide con lo señalado por Witteke (2020), quien destaca la trascendencia del funcionamiento de una organización sobre la base de procedimientos secuenciales contemplados en planes de trabajo y sus efectos sobre la gestión de los aprendizajes.

Lo señalado, se corrobora con el estudio de León (2021) en la I. E. San Martín de Porras, de Huacho, con una muestra de 47 profesores; quien concluye que la significancia asintótica (p valor calculado = .000) está por debajo del nivel de significancia ($p = .05$). En consecuencia, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Es decir, las directivas, normas, procedimientos y valores que promueven los directivos dentro de la organización trascienden favorablemente en la calidad de la enseñanza-aprendizaje en la mencionada entidad escolar; además, establece una correlación de rho de Spearman de .716, que viene a ser una valoración positiva y alta (León, 2021). Cabe mencionar que la institución educativa cuenta con un equipo directivo innovador, atento a elementos o situaciones que afecten a la institución, procurando lo más adecuado para su comunidad educativa, y reconociendo los buenos resultados y buenas acciones de sus empleados.

Según Díaz-Barriga y Hernández (2002) la gestión de aprendizajes es una diversidad de técnicas o estrategias definidas, con el objetivo que los aprendices cultiven valores, adquieran conocimientos, habilidades y destrezas, lo cual queda consolidado mediante la resolución de problemas académicos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos interactivos con personas que dominan un conocimiento determinado. Los objetivos de cualquier estrategia de aprendizaje, está relacionado con la forma como se selecciona, obtiene, estructura o integra el saber nuevo; interviene aquí el estado afectivo o motivacional del educando, ya que es determinante para que este aprenda con mayor eficacia.

Con relación a la hipótesis específica 3, se obtiene un valor $p = .028$ que está por debajo del nivel de significancia $\pm = .05$; en consecuencia, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Se establece una correlación significativa entre la cultura organizacional y uso de tecnologías

de la información y comunicación en el desempeño del maestro de la I. E. 7041 «Virgen de la Merced» y su coeficiente de correlación según Pearson es de .304, evidenciando la existencia de una correlación positiva baja. Resultados que coinciden parcialmente con los de Llantoy (2020), quien encuentra relación entre la actitud de los maestros dentro del recinto escolar y uso de las TIC durante las sesiones de clase; según dicho estudio se registra un coeficiente de correlación de Spearman = .567 positivo y moderado entre las variables y un nivel de significatividad ($\text{sig.} = .01 < .05$). Como concluye Correa (2016), en su investigación en una institución educativa colombiana, las competencias tecnológicas y el desempeño del profesor tienen una correlación alta y positiva.

Finalmente, el maestro maneja un conocimiento especializado, genera situaciones de aprendizaje para promover procesos de construcción de nuevos conocimientos desde los requerimientos de cada alumno (Enríquez, 2006). Al actuar con autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas puede elaborar diferentes recursos didácticos, reconociendo las diferencias de los educandos.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener conflicto de intereses.

Responsabilidad ética

Los datos presentados en este trabajo son originales; no se ha plagiado, inventado, manipulada o distorsionada la información.

Referencias

- Aditomo, A., & Klieme, E. (2020). Forms of inquiry-based science instruction and their relations with learning outcomes: evidence from high and low-performing education systems. *International Journal of Science Education*, 42(4), 504-525. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09500693.2020.1716093>
- Álvarez, S. E. (2018). La Cultura Organizacional en relación con el desempeño docente del Colegio Mariano Melgar, Breña - Lima, 2018. *Gestión en el Tercer Milenio* 22(44), 105-114. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17316>
- Cabrera, C. M. (2018). *Aplicación del procedimiento para la gestión y mejora del comportamiento organizacional en la empresa El Ordeño S.A.* Repositorio Digital ESPAM. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/925>
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (9.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36. <https://doi.org/10.17162/riava.v7i1.1414>
- Díaz-Barriga, F., & Hernández, G. (2002). *Estrategias para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructiva* (segunda edición). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/49065618/Diaz_barriga_estrategias_docentes_para_un_aprendizaje_significativo_D1_9_
- Enríquez, J. (2006). Educación superior: Tendencias y desafíos. *Educación Médica*, 9(1), 6-10. <https://scielo.isciii.es/pdf/edu/v9n1/colaboracion2.pdf>
- Fernández, M. (2008). Variables significativas en la tarea educativa del docente: Un estudio descriptivo en maestros de primaria. *Revista Cultura*, 22, 275-304. <https://www.revistacultura.com.pe/portfolio-item/cultura-22/>
- González, R. A., Ochoa, S., & Celaya, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad & Empresa*, 18(30), 13-31. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187244133007.pdf>
- Hernández, J., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del Comportamiento*. McGraw-Hill. <https://padron.entretemas.com.vl/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- León, B. R. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/23021>
- León, V. F. (2021). La cultura organizacional del equipo directivo influye en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa San Martín de Porras de Huacho - 2018 [Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5208>
- Martínez, J. (2018). *La cultura organizacional y su incidencia a satisfacción laboral en las instituciones municipales de la provincia de Chucuito Juli, Yunguyo y Collao llave periodo 2017-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19711>
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2017). *Norma Técnica para la Implementación de Desempeño 2017* [Documento en Proceso]. Plataforma de Atención Virtual. <https://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/2017-cdd-norma-tecnica.pdf>
- Reeve, J. (2002). *Motivación y Emoción*. McGraw-Hill. https://www.academia.edu/29224888/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Studocu. (2024). *Proyecto Educativo Institucional del Colegio Virgen de las Mercedes*. <https://www.studocu.com/pe/document/institucion-educativa-san-juan-de-maynas/sesion-de-aprendizaje-comunicacion/pei-2021-a-2024-corregido-evaluado-2024/94738729>
- Suca, M. K. (2021). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancafé - Puno 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69937/Suca_TMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Witteke, T. (2020). Cultura organizacional como factor crítico en la gestión del conocimiento: reflexiones en base al caso de una empresa industrial pública en Uruguay. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(3), 168-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9141451>

Luis Guillermo Arias Valle

Colegio América del Callao, Perú.

Psicólogo educativo por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Magíster en Gestión Educativa. Segunda especialidad en Terapia Cognitiva Conductual por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Experiencia de más de 30 años en el sector educativo; actualmente jefe del Departamento de Psicología del Colegio América del Callao. Directivo del Colegio de Psicólogos del Perú CDR I - Lima y Callao.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9661-4343>

lariasvalle@gmail.com