

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



TESIS

**Cultura Laboral y Desempeño Docente en la Institución
Educativa Jorge Basadre Grohmann, Huarochirí, 2023**

Presentada por

Lesly Meliza Egoavil Aquino

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA**

Huancayo – Perú

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la sala de sustentaciones de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, siendo las **10:00 horas del día lunes 28 de octubre del año 2024**, se reunieron los miembros del jurado examinador conformado por la presidenta Dra. Teresa Nilda Pucuhuaranga Espinoza Directora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, el Secretario Dr. Oscar Cencia Crispin Coordinador Académico y los vocales titulares: Dra. Julie Marilú Salazar Musayón, Dr. Oscar Cencia Crispin y el Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo; para evaluar la sustentación de la tesis titulada: **CULTURA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHOMANN, HUAROCHIRÍ, 2023**, presentada por Doña **LESLY MELIZA EGOAVIL AQUINO**, con la finalidad de optar el grado académico de **MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA**, siendo asesor el **Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo**, bajo el amparo de la Resolución N° 724-2024-UPG-FE/UNCP de fecha 24 de octubre del año 2024. Concluida la exposición de la sustentante, las observaciones, sugerencias y preguntas de los señores miembros del jurado, después de un tiempo deliberativo se llegó al siguiente dictamen:

Aprobada

CALIFICATIVO: *Bueno*


Firman el acta la presidenta, el secretario y los miembros titulares del jurado calificador.


Dra. Teresa Nilda Pucuhuaranga Espinoza
PRESIDENTA


Dr. Oscar Cencia Crispin
SECRETARIO


Dra. Julie Marilú Salazar Musayón
VOCAL


Dr. Oscar Cencia Crispin
VOCAL


Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo
VOCAL



INFORME N° 103-2024-UPGFE/UNCP

Para : Dra. Teresa Nilda Pucuhuaranga Espinoza
Directora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación UNCP

Asunto : Reporte de Similitud de Contenido (TURNITIN)

Fecha : 13 de noviembre 2024

Mediante el Presente me dirijo a usted, después de haber procedido a la verificación de similitud con el **TURNITIN** en cumplimiento a la ley Universitaria N° 30220, Estatuto de la UNCP, Reglamento de investigación y a la Resolución N° 2064-CU-2017 del Código de Ética de Investigación de la UNCP, el resultado fue el siguiente:

TÍTULO DE LA TESIS	TESISTA	RESULTADO DE SIMILITUD
Cultura Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, Huarochirí, 2023	Lesly Meliza Egoavil Aquino	23%

Lo cual adjunto el documento de visualización que se informa para los fines correspondientes; por lo que se recomienda a la investigadora prosiga con sus trámites por haber alcanzado un porcentaje aceptable de acuerdo a reglamento **(23% de similitud)**.

Atentamente

.....
Dr. Héctor BASILIO MARCELO
Docente - Asesor

CULTURA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHOMANN, HUAROCHIRÍ, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	3%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
8	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência",	<1%


HECTOR E. BASILIO MARCELO
DNI: 20113641
14 DE NOVIEMBRE DEL 2024

Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

Publicación

9	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
12	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	"Práticas Pedagógicas e Inclusivas no Ensino de Ciências", Editora Científica Digital, 2023 Publicación	<1 %
17	Rafael Triguero-Sánchez, Jesús Peña-Vinces, Jorge Guillen. "Hierarchical distance and employees' commitment as conditioning of team-based work in the Spanish public sector", Scandinavian Journal of Psychology, 2021	<1 %

27

Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



HECTOR E. BASILIO MARCELO
DNI: 20113641
14 DE NOVIEMBRE DEL 2024

ASESOR

Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo

DNI: 20113641

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7558-435X>

Dedicatoria

A mi madre por el esfuerzo y
acompañamiento de cada día.

Agradecimiento

Deseo expresar su más profundo agradecimiento a la Universidad Nacional del Centro del Perú por su invaluable oportunidad brindada para cursar estudios en tan distinguida institución. El compromiso con la excelencia académica y el constante apoyo del cuerpo docente han sido pilares fundamentales para mi crecimiento personal y profesional.

A mi asesor, por su invaluable orientación y apoyo durante el proceso de elaboración de mi tesis. Su experiencia, dedicación y sabios consejos han sido fundamentales para alcanzar este importante logro académico. Gracias por brindarme su tiempo, paciencia y conocimientos, que han sido inspiradores y motivadores en cada etapa del proyecto.

Al director de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, por permitirme llevar a cabo mi investigación y aplicación de tesis en su prestigiosa institución. Su colaboración y apoyo fueron fundamentales para el éxito de mi proyecto académico. Agradezco sinceramente la oportunidad brindada para trabajar en un entorno tan enriquecedor y comprometido con la excelencia educativa.

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a los docentes de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, por el invaluable apoyo y colaboración brindados durante la realización de mi investigación y aplicación de tesis. Agradezco profundamente su dedicación y compromiso con la educación, que han contribuido significativamente al éxito de mi trabajo.

Índice general

Acta de sustentación	ii
Página de asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	14
CAPÍTULO 1.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
1.1. Antecedentes o marco referencial	20
1.1.1. Internacionales	20
1.1.2. Nacionales	24
1.2. Bases teóricas y conceptuales	27
1.2.1. Cultura laboral	27
1.2.1.1. Valores laborales.....	29
1.2.1.2. Normas y comportamientos laborales	29
1.2.1.3. Liderazgo y estilo gerencial.....	30
1.2.1.4. Comunicación laboral.....	31
1.2.1.5. Estructura laboral	31
1.2.1.6. Cultura laboral y calidad educativa	32
1.2.1.7. Cultura laboral y sus dimensiones	33
1.2.2. Desempeño docente	38
1.2.2.1. Desempeño docente y calidad educativa	41
1.2.2.2. Desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	42
1.2.2.3. Evaluación del desempeño docente	43
1.2.2.4. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	44
1.2.2.5. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	44
1.2.2.6. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	45

1.2.2.7. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	46
1.2.2.8. Desempeño docente y sus dimensiones	46
1.3. Definición de términos básicos	47
1.4. Hipótesis de investigación	48
1.4.1. Hipótesis general	48
1.4.2. Hipótesis específica.....	48
1.5. Operacionalización de las variables	48
CAPÍTULO 2.....	50
DISEÑO METODOLÓGICO.....	50
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	50
2.1.1. Tipo de investigación.....	50
2.1.2. Nivel de investigación.....	50
2.2. Métodos de investigación	51
2.2.1. Método general.....	51
2.2.2. Método específico	51
2.3. Diseño de la investigación	51
2.4. Población y muestra	52
2.4.1. Población	52
2.4.2. Muestra.....	52
2.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	53
2.5.1. Técnicas	53
2.5.2. Instrumentos	54
2.5.2.1. Validación de instrumentos.....	54
2.5.2.2. Confiabilidad de instrumentos.....	54
2.6. Técnicas de procesamiento de datos	56
CAPÍTULO 3.....	57
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
3.1. Resultados de la investigación	57
3.1.1. Análisis de la variable Cultura laboral	57
3.1.2. Análisis de la variable Desempeño Docente.....	60
3.1.2.1. Análisis de las dimensiones de la variable Desempeño Docente	63
3.1.3. Prueba de normalidad	74

3.1.4. Correlación de las variables estudiadas.....	75
3.1.5. Contrastación de hipótesis	79
3.2. Discusión de los resultados	89
Conclusiones	103
Recomendaciones.....	106
Referencias	107
Anexos.....	111

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables	49
Tabla 2 Población de la presente investigación.....	52
Tabla 3 Muestra de la presente investigación	53
Tabla 4 Condición de la Cultura Laboral en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	57
Tabla 5 Nivel del Desempeño Docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	60
Tabla 6 Nivel del Desempeño Docente en su dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	63
Tabla 7 Nivel del Desempeño Docente en su dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	66
Tabla 8 Nivel del Desempeño Docente en su dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	69
Tabla 9 Nivel del Desempeño Docente en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	72
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	75
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	75
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	76

Tabla 13 Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	77
Tabla 14 Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann.....	79

Índice de figuras

Figura 1 Porcentaje de la condición de la Cultura Laboral en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	58
Figura 2 Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	60
Figura 3 Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en su dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	64
Figura 4 Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en su dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	66
Figura 5 Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en su dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann.....	70
Figura 6 Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann	72

Resumen

Este trabajo titulado "Cultura Laboral Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, Huarochirí, 2023" tuvo como problema central de investigación la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023? El objetivo principal radicó en establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023. En el enfoque metodológico, se empleó el enfoque científico como marco general, con un enfoque cuantitativo. La investigación fue de tipo sustantiva, con un nivel descriptivo y correlacional. Se implementó un diseño no experimental, transversal y correlacional. Esto facilitó la comprensión de las características individuales y grupales, así como el grado de vínculo entre las variables. La muestra estuvo compuesta por 23 profesores. Para recopilar información se usó un cuestionario compuesto por 24 interrogantes para evaluar la cultura laboral, y una lista de observación que contiene 40 ítems para medir el desempeño docente. Ambos instrumentos se aplicaron con una escala tipo Likert. En los resultados se observó que existe una correlación directa muy fuerte entre la cultura laboral y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0.894, quiere decir, que, a mejor cultura laboral, mejor es el desempeño docente y viceversa. Este resultado que parte de la hipótesis principal, fue contrastado mediante la t de Student, en donde la Tc (9.143) es mayor que la Tt (1.721), llegando a la conclusión que existe una directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

Palabras clave: Cultura laboral, desempeño docente.

Abstract

The present study called "Work Culture and Teaching Performance at the Jorge Basadre Grohmann Educational Institution, Huarochirí, 2023" had as its central research problem the following question: What relationship exists between work culture and teaching performance at the Jorge Basadre Grohmann educational institution 2023? ? The main objective was to establish the type of relationship that exists between work culture and teaching performance at the Jorge Basadre Grohmann 2023 educational institution. In the methodological approach, the scientific approach was used as a general framework, with a quantitative approach. The research was substantive, with a descriptive and correlational level. A non-experimental, transversal and correlational design was implemented. This facilitated the understanding of individual and group characteristics, as well as the degree of link between the variables. The sample was made up of 23 teachers. To collect information, a questionnaire consisting of 24 questions was used to evaluate the work culture, and an observation list containing 40 items to measure teaching performance. Both instruments were applied with a Likert-type scale. The results showed that there is a high and positive correlation between work culture and teaching performance, with a correlation coefficient of 0.000, therefore, there is a direct correlation, that the better the work culture, the better the teaching performance. and vice versa. This result, which is based on the main hypothesis, was contrasted using Student's t, where the T_c (0.000) is greater than the T_t (0.000), reaching the conclusion that there is a high and statistically significant positive correlation between the work environment and teaching performance at the Jorge Basadre Grohmann 2023 educational institution.

Keywords: Work culture, teaching performance.

Introducción

En el contexto educativo contemporáneo, la calidad de la educación depende en gran medida del desempeño docente y de las condiciones en las que se desenvuelven. La Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann en Huarochirí, al igual que muchas otras instituciones, se enfrenta al desafío de optimizar el desempeño docente. En este sentido, la cultura laboral se erige como un factor determinante que puede influir de manera significativa en la eficacia pedagógica y el bienestar de los docentes.

Un problema mundial relacionado con la cultura laboral y el desempeño docente es la falta de reconocimiento y apoyo adecuado a los educadores en muchas partes del mundo. A menudo, los docentes enfrentan condiciones laborales precarias, salarios bajos, falta de recursos y una falta de valoración por parte de la sociedad y las instituciones educativas. Esto puede tener un impacto negativo en su motivación, satisfacción laboral y, en última instancia, en su desempeño. La cultura laboral en muchas instituciones educativas carece de un enfoque en el bienestar docente. La falta de recursos, la sobrecarga de trabajo, la presión para cumplir con estándares de evaluación y la falta de oportunidades para el desarrollo profesional pueden generar desgaste y agotamiento en los educadores. Esto, a su vez, puede influir negativamente en su capacidad para brindar una buena educación y afectar el desempeño de los aprendices.

El problema se agrava aún más en regiones donde la educación se enfrenta a desafíos socioeconómicos, políticos o culturales. Los docentes pueden enfrentar situaciones de violencia, inseguridad en el entorno escolar o falta de acceso a recursos básicos, lo que dificulta aún más su capacidad para proporcionar una educación efectiva. A pesar de la creciente atención de este trabajo, existe una carencia de investigaciones específicas que exploren esta dinámica en la mencionada institución. Surge así la necesidad de abordar la siguiente problemática: ¿Cómo incide la cultura laboral en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, Huarochirí, en el año 2023?

Esta problemática es crucial, ya que el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la motivación y la satisfacción laboral son elementos interconectados que pueden influir en la calidad de la enseñanza impartida por el cuerpo docente. Por lo tanto, es imperativo comprender de qué manera la cultura laboral en esta institución impacta en la efectividad de los docentes y, a su vez, en el desempeño de los estudiantes.

Según el Ministerio de Educación, en estudios recientes relacionados con la cultura laboral y el desempeño docente en Perú, se ha observado que un porcentaje significativo de docentes, aproximadamente un 70%, reporta niveles insatisfactorios en cuanto a su satisfacción laboral. Este descontento ha sido atribuido a factores como los salarios relativamente bajos y la falta de oportunidades tangibles de desarrollo profesional en el sistema educativo peruano. Además, los datos revelan que las tasas de aprobación en exámenes nacionales en ciertas instituciones educativas han experimentado una disminución sustancial del 15% durante los últimos tres años.

En una dimensión preocupante, una encuesta realizada a docentes en Perú ha encontrado que un considerable 40% de los profesionales de la educación experimentan altos niveles de estrés laboral y agotamiento emocional. Esta problemática ha sido vinculada con la carencia de recursos adecuados y una carga de trabajo excesiva que dificulta la tarea pedagógica. En paralelo, los datos muestran que solo alrededor del 30% de los docentes han tenido acceso a programas de desarrollo profesional en el último año. Esta carencia de oportunidades para actualizarse en nuevas metodologías y enfoques pedagógicos podría influir negativamente en la capacidad de los docentes para ofrecer una educación de calidad y relevante.

En el contexto específico, en la región Lima Provincias, la Dirección Regional de Educación, revela que alrededor del 30% de las instituciones educativas carecen de acceso adecuado a recursos tecnológicos y materiales didácticos. Esta limitación en el ambiente educativo podría tener un impacto perjudicial en la calidad de la enseñanza y en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

Para abordar esta cuestión de manera rigurosa y fundamentada, es esencial llevar a cabo una investigación exhaustiva que considere las percepciones y opiniones de los docentes, así como las políticas institucionales y las prácticas pedagógicas existentes. Un análisis detenido de estos aspectos permitirá identificar áreas de mejora en la cultura laboral y proponer estrategias concretas para potenciar el desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se hace referencia a los maestros, quienes son los encargados de llevar a cabo las intenciones del Currículo Nacional. En la actualidad, el logro de los aprendizajes depende de cómo los maestros guían a los estudiantes en este proceso, utilizando diferentes estrategias, métodos y recursos para desarrollar sus habilidades.

El Marco del Buen Desempeño Docente (2014) define los dominios, competencias y desempeños que todo maestro de educación básica debe desarrollar para lograr los aprendizajes de los estudiantes y mejorar la carrera magisterial. Para esto el Ministerio de Educación y el magisterio han llegado a acuerdos para mejorar la evaluación del desempeño docente y hacerla más adecuada. Sin embargo, a pesar de que se han estado realizando cambios e implementaciones en educación desde hace más de 10 años, aún no se ha logrado completamente.

En última instancia, esta investigación se orienta hacia la construcción de un puente entre la cultura laboral y el desempeño, fomentando el entendimiento de cómo ambas esferas se entrelazan y cómo su optimización mutua puede generar resultados significativos en la formación de los futuros ciudadanos. A través del análisis profundo y la formulación de recomendaciones concretas, se aspira a impulsar una mejora continua en la calidad de la educación y en la experiencia laboral de los educadores, reafirmando así la importancia fundamental de su labor en la sociedad y la construcción del conocimiento.

Finalmente, si ambos trabajan para el bien común, los frutos serán jóvenes con una educación eficiente, capaces de poder resolver problemas complejos de la sociedad, no solo en temas académicos, si no en temas de

moral, de cultura, de respeto y de identidad con su país. En este contexto nacen distintas interrogantes, por ejemplo, ¿Cómo afecta la cultura laboral en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann al desempeño de los docentes y, por consiguiente, a la calidad de la educación que brindan?, ¿En qué medida la falta de oportunidades de desarrollo profesional podría estar impactando en la efectividad pedagógica de los docentes y en el aprendizaje de los estudiantes?, ¿Cuáles podrían ser las implicaciones más amplias de mejorar la cultura laboral en la institución, no solo para el rendimiento docente y estudiantil, sino también para la comunidad educativa en su conjunto?, ¿De qué manera podrían adaptarse las políticas y prácticas de la institución para promover un ambiente laboral más propicio que, a su vez, contribuya a un desempeño más efectivo?, ¿De qué manera la interacción entre la cultura laboral y el desempeño en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann podría influir en la percepción y el valor que la sociedad otorga a la educación y a los educadores en general?, ¿Cómo podría esta investigación inspirar cambios en otras instituciones educativas y qué implicaciones podría tener a nivel nacional en la mejora del sistema educativo?.

Por otro lado, la presente investigación, encuentra su justificación social en el impacto esencial que la educación tiene en la sociedad y en el futuro de los estudiantes. Mediante el análisis de la interacción entre cultura laboral y desempeño docente en una institución educativa específica, como la mencionada, se busca comprender cómo los aspectos internos del entorno de trabajo pueden influir en la calidad de la enseñanza. Los resultados de esta investigación pueden informar políticas educativas y estrategias de gestión escolar más efectivas, alentando una cultura laboral positiva que motive a los docentes, mejore su compromiso y, en última instancia, eleve la calidad de la educación brindada a los estudiantes, beneficiando así tanto a la comunidad local en Huarochirí como a la sociedad en su conjunto.

También se basa en la necesidad evidente de comprender y mejorar el entorno laboral de los docentes en dicha institución educativa. Dado que la cultura laboral influye directamente en la calidad de la enseñanza, abordar esta relación puede llevar a mejoras significativas en el desempeño. Además, al

centrarse en una institución educativa específica, se puede proporcionar una guía precisa y contextualizada para la toma de decisiones y acciones de mejora. Los resultados obtenidos no solo beneficiarán a los docentes al crear un ambiente de trabajo más positivo y motivador, sino que también tendrán un impacto directo en la educación y el futuro de los estudiantes en Huarochirí. Esta tesis tiene la conveniencia de brindar información práctica y aplicable que puede fomentar cambios reales y tangibles en la calidad de la educación y la satisfacción laboral en la institución estudiada.

A manera metodológica, radica en la elección de un enfoque investigativo riguroso y bien estructurado para analizar la relación entre la cultura laboral y el desempeño. Al adoptar un diseño metodológico que involucra la recopilación de datos a través de encuestas, observaciones y posiblemente entrevistas, se busca obtener una comprensión holística de las percepciones y experiencias de los docentes en su entorno laboral. Esta metodología permitirá identificar patrones y tendencias en la cultura laboral y su influencia en el desempeño, generando evidencia empírica sólida. Al centrarse en una institución específica, se puede obtener información contextualizada y relevante para aplicar medidas específicas de mejora. La elección de esta metodología busca proporcionar una base confiable para la toma de decisiones informadas y la implementación de estrategias efectivas que beneficien tanto a los docentes como a los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, Huarochirí.

Finalmente, en relación a todo lo antes mencionado se genera para esta investigación el problema general que es: ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023? Y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023?, ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023?, ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Jorge

Basadre Grohmann 2023? Y ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023?

Como objetivos, la presente investigación plantea de manera general: Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023 y de manera específica: Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023, establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023, establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023 y establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

Esta investigación aborda una problemática crucial en el ámbito educativo, examinando la relación entre la cultura laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann. Al explorar esta dinámica, se busca no solo comprender los factores que influyen en la efectividad pedagógica, sino también proponer estrategias concretas para mejorar la calidad de la educación y la satisfacción laboral de los docentes. Al mismo tiempo, se espera que los hallazgos de este estudio contribuyan al desarrollo de políticas educativas más efectivas y al fortalecimiento del sistema educativo en Huarochirí y más allá.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes o marco referencial

1.1.1. Internacionales

Cortes y Preciado (2020) en su investigación *Cultura organizacional y su incidencia en la productividad de una organización*, tuvo como objetivo el identificar de qué manera la cultura organizacional impacta en la productividad de una empresa, La metodología de evaluación se fundamentó en dos áreas escogidas específicamente para este estudio. Estas áreas son los atributos de la cultura empresarial y la efectividad laboral. Estos aspectos fueron elegidos debido a su importancia en el ámbito de la psicología, ya que ambos desempeñan un papel integral en la estructura organizativa y facilitan la dinámica de las tareas laborales. Además, tienen un impacto directo en el trabajador, influyendo en su motivación y desempeño tanto en relación con sus colegas como con la empresa en su conjunto; llegando el autor a conclusiones como que la cultura organizacional ejerce una significativa influencia sobre la eficacia productiva de una empresa, ya que, en esencia, esta, constituye uno de los cimientos primordiales en los que la compañía se desarrolla y florece. Valores, tradiciones, creencias y elementos distintivos contribuyen a que una empresa destaque entre sus competidores en el mismo sector. Además, a lo largo del análisis, se pudo evidenciar cómo la cultura organizacional desempeña un papel influyente en la productividad de la empresa al moldear los valores y prácticas adoptadas por cada individuo dentro de la organización. Cabe mencionar que la productividad guarda una relación directa con el nivel de motivación presente en los empleados. Esto implica que a medida que la motivación aumenta, la productividad también se incrementa, y esta correlación se halla intrínsecamente

vinculada con la cultura organizacional, ya que esta última figura como el factor más abarcador en la socialización y la identificación tanto de la empresa como de sus trabajadores. En adición y como conclusión, se observa que la cultura organizacional también abarca otros ámbitos dentro de la entidad, ya que se mantiene constante y no se altera debido a la influencia de cualquier individuo. Esta cultura se forma gradualmente a lo largo de la interacción entre los trabajadores, y cada persona que se integra puede adaptarse o no a ella. Esto implica que los empleados tienen la responsabilidad de formar parte de la cultura de sus colegas, ya que de lo contrario no podrían establecer conexiones lo suficientemente sólidas para llevar a cabo una interacción social efectiva. Esta falta de adaptación podría obstaculizar el desarrollo eficiente de su labor.

Almenar (2021) en su investigación *Implementación del teletrabajo como nueva cultura laboral en las empresas españolas*, tuvo como objetivo principal determinar si debido al Covid 19, el teletrabajo va a suponer una realidad para las empresas españolas, para lo cual, en la investigación el enfoque utilizado para llevar a cabo el proyecto combina tanto métodos cualitativos como cuantitativos, adaptándose al modo de recopilación de datos y a su categoría correspondiente. Los datos bajo análisis, de los cuales se derivan las conclusiones, poseen una característica secundaria, ya que son suministrados por terceros. El trabajo realizado consistió en examinar detenidamente cada uno de los estudios identificados para luego, el autor, generar sus propias conclusiones; llegando como conclusiones a que Es necesario reconocer las circunstancias que propician la efectividad, el rendimiento y la productividad del empleado en teletrabajo. Además, es importante comprender las gratificaciones y comodidades que experimenta el teletrabajador. Esta identificación permitirá llevar a cabo un análisis más exhaustivo de este enfoque, adaptando los objetivos establecidos de acuerdo con factores como el tipo de empresa, el rol laboral y la naturaleza del empleado. La clave para el éxito del teletrabajo radica en una gestión eficiente de estos aspectos. Finalmente, ciertos estudios han verificado que en aquellas organizaciones donde la comunicación electrónica no es una práctica habitual, tanto en asuntos formales como en interacciones informales entre colegas, la implementación del teletrabajo podría generar un desafío en términos de comunicación. Esto se debe a que no tienen la costumbre

arraigada de emplear medios electrónicos para interactuar. Por ejemplo, si en una empresa la principal herramienta de comunicación entre empleados es el correo electrónico o Microsoft Teams, aquellos que estén teletrabajando posiblemente no percibirán cambios sustanciales que los hagan sentir aislados. Por otro lado, para los nativos digitales, acostumbrados a comunicarse, expresarse y conectarse a través de dispositivos tecnológicos, esta modalidad no será un obstáculo significativo. Por lo tanto, los sentimientos de aislamiento y soledad, que son aspectos negativos del teletrabajo, tendrán un impacto considerablemente menor en este grupo.

Arias (2019), en su investigación *Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales*, tuvo como objetivo, identificar las principales deficiencias y dificultades en el estudio de la cultura de las organizaciones laborales, para lo cual el autor, dentro de la metodología utilizó el tipo mixto, usando un análisis cuantitativo y cualitativo, llegando a conclusiones como que, las distintas teorías e investigaciones abordadas en este estudio han dejado en evidencia que analizar y buscar transformar la cultura organizacional plantea numerosos desafíos complicados que requieren soluciones cuidadosas. Estos desafíos deben ser considerados por aquellos que se acerquen al estudio de este concepto. En perspectiva, tener en cuenta estas dificultades y reconocer la importancia de dar prioridad a la cultura y emprender acciones que permitan obtener una comprensión más sólida de ella constituye un primer paso esencial para aprender a gestionarla de manera efectiva. De igual modo, el autor considera fundamental comprender las diversas aproximaciones teóricas y metodológicas posibles para abordar este concepto, así como las ventajas y desventajas asociadas con el uso de diferentes tipos de datos. Mediante este trabajo, nuestro propósito ha sido arrojar luz sobre un tema que quizás no sea muy conocido pero que reviste una gran importancia, ya que puede enriquecer la perspectiva teórica y metodológica de aquellos que se dedican a investigarlo. Además, puede marcar una diferencia significativa para que una organización optimice su rendimiento, sus resultados financieros y la calidad de vida de sus miembros.

Zamora (2018) en su investigación *Rendimiento, estabilidad y validez de trayectorias de evaluación docente a lo largo de un semestre: análisis de caso en 23 cursos universitarios de pedagogía en matemática*, tuvo como objetivo central caracterizar las trayectorias de evaluación docente semestrales de los 23 cursos de formación inicial en pedagogía en matemáticas de la muestra del proyecto Fondef, para lo cual la metodología usada fue de naturaleza cuantitativa, el autor llegó a conclusiones como que existe evidencia que indica que, al menos, la falta de en el rendimiento de dichas evaluaciones. No se encuentra relación entre esta inestabilidad y las calificaciones promedio obtenidas, en la estabilidad no se presenta de manera generalizada ni constante en los patrones de evaluación docente que se han analizado, y esta inestabilidad no parece tener un impacto semestres, ni con las tendencias de mejora o deterioro de los docentes a lo largo de los periodos. En su mayoría, esta inestabilidad tiende a ser un indicador de magnitudes generalmente bajas, lo cual parece reflejar las interrupciones naturales que surgen en un proceso de evaluación docente que no es continuo, sino más bien periódico, en este caso, realizado de manera semanal.

Molina (2018), en su investigación *Análisis de la cultura organizacional empresarial y su mediación en las acciones formativas*, tuvo como objetivos principales analizar el grado de compromiso de los empleados de una empresa pública de ámbito nacional e investigar en la cultura organizacional de la empresa las dimensiones culturales del colectivismo y distancia jerárquica como factores que moderan en el compromiso de los empleados y su incidencia en el éxito de acciones formativas, la investigación adopta un enfoque multi método, mixto, ecléctico, holístico, sistémico e integrador, superando la limitación de un enfoque metodológico único y la dicotomía entre enfoques cuantitativos y cualitativos. En su lugar, se combina en una estrategia de complementariedad y convergencia, permitiendo un análisis integral del fenómeno bajo estudio: el examen del nivel de compromiso de los empleados en una empresa estatal de alcance nacional, en relación con las dimensiones culturales de Colectivismo/Individualismo (C/I) y Distancia Jerárquica (DJ). Estos factores actúan como moderadores/mediadores en el compromiso de los empleados y, a su vez, influyen en los resultados de las iniciativas de formación. Los resultados

anticipan que las dos dimensiones de la cultura analizadas, es decir, Individualismo vs. Colectivismo y Distancia Jerárquica, desempeñan un papel de mediación sumamente relevante en lo que respecta al nivel de compromiso de los empleados con su organización. Los resultados respaldan la noción de que el modelo teórico que vincula el Compromiso Organizacional con las intervenciones formativas presenta una capacidad predictiva significativa. En relación a la confiabilidad individual de los ítems, los resultados indican que la gran mayoría de ellos son confiables, presentando una carga que excede 0,7 ($\lambda \leq 0,707$). Únicamente se realizó la exclusión de tres ítems: "comca2", "comca3" y "dj5". Observamos que el constructo del compromiso calculado es el que presenta las mayores dificultades en este modelo, es decir, muestra la menor capacidad predictiva. La confiabilidad compuesta de los constructos también es notablemente alta, demostrando una sólida coherencia interna al medir las variables observables de manera precisa. Los valores apropiados oscilan entre 0,7 y 0,8, con un Índice de Confiabilidad Compuesta (Pc) de 0,956 para el constructo de compromiso afectivo (COMAF), 0,786 para el constructo de compromiso calculado (COMCA), 0,923 para el constructo de compromiso normativo (COMNO), 0,936 para el constructo de distancia jerárquica (DJ), y 0,909 para el constructo de individualismo vs. colectivismo (IC).

1.1.2. Nacionales

Barrera, Gonzalo y Centeno (2019) en su investigación titulada *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, filial Tarma*, tuvo como objetivo principal establecer si existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico, fue implementado un diseño no experimental en el proceso de investigación. El estudio tomó en cuenta a una población total de 295 estudiantes pertenecientes a la filial de la UNDAC en Tarma. La metodología de recolección de datos utilizada fue una encuesta, y el instrumento empleado fue un cuestionario de desempeño docente, que había sido previamente validado. Este cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, Liderazgo pedagógico y Relaciones interpersonales. Además, se recopiló información

sobre el rendimiento académico de los 295 estudiantes para construir una base de datos. Los autores llegaron a conclusiones como: Se establece una correlación directa y significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes en la filial de la UNDAC en Tarma. Se ha identificado una asociación importante entre la calidad del proceso de enseñanza llevado a cabo por los docentes y el nivel de rendimiento académico de los estudiantes en la misma institución. Igualmente, se observa que la efectividad en la planificación del proceso de enseñanza por parte de los docentes guarda relación con el desempeño académico de los alumnos en la UNDAC - filial Tarma. Además, existe una conexión significativa entre el liderazgo pedagógico de los docentes y el rendimiento de los estudiantes en esta filial. Por otro lado, aunque las relaciones interpersonales que los docentes establecen con los estudiantes muestran una relación positiva con el rendimiento académico, esta no alcanza significancia estadística.

Cueva (2019) en su investigación titulada *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de 1er ciclo de la escuela de Administración Industrial de Senati en Independencia*, tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes. La metodología aplicada en este estudio se basa en un enfoque hipotético-deductivo, dentro del cual se opera en un nivel descriptivo correlacional. El diseño empleado es de carácter no experimental, con una estructura transversal. La muestra seleccionada estuvo compuesta por 190 estudiantes que pertenecen al primer ciclo de la carrera de Administración Industrial en SENATI de Independencia. Estos estudiantes fueron seleccionados a partir de una población total de 375 estudiantes mediante el uso de un muestreo aleatorio simple. Luego de aplicar la técnica de observación, utilizando como herramienta la ficha de observación, los resultados obtenidos se sometieron a un análisis mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significación del 0.05. A través de este análisis, se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes que cursan el primer ciclo en la escuela de Administración Industrial en el distrito de Independencia.

Alegría (2018) con su investigación titulada *El bienestar laboral y el rendimiento docente en la Institución Educativa Jorge Chávez*. El propósito central de esta investigación fue establecer la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento de los docentes en la institución educativa Jorge Chávez, ubicada en Tacna. Se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional con una muestra de 40 docentes, y se aplicaron cuestionarios específicos para medir tanto el bienestar laboral como el rendimiento docente, analizando los datos en el software estadístico SPSS versión 18. Los hallazgos revelaron una asociación significativa entre el bienestar laboral y el rendimiento docente, especialmente en las áreas de capacidades pedagógicas, aspectos emocionales y responsabilidad en el desempeño profesional, en el contexto de dicha institución en el año 2017.

Gálvez (2018) en su investigación titulada *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco del buen desempeño docente*, tuvo como objetivo principal el diseñar un modelo de evaluación del desempeño docente a partir del dominio Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. La base de esta investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo educativo utilizando un método aplicado-proyectivo. El cuestionario o instrumento diseñado para el estudio fue administrado a un total de 94 profesores y 6 miembros del equipo directivo pertenecientes a 4 escuelas públicas. Según el autor los hallazgos reflejan que existen niveles de rendimiento deficientes en áreas vinculadas con la planificación del aprendizaje y también una falta de coherencia en los objetivos a lo largo del proceso de evaluación. Estos resultados impulsaron la creación de un modelo innovador de evaluación docente, que incorpora un enfoque basado en la reflexión del profesorado y la potenciación de su mejora en términos de rendimiento.

Olivera, Córdova y Alba (2018) en su investigación titulada *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la Ugel 04, Comas, Lima*, tuvo como objetivo principal establecer si la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados de la Ugel 04. La población bajo análisis comprendió a un total de 92 trabajadores

pertencientes a la organización en estudio. Para la selección de la muestra, se adoptó un enfoque probabilístico, resultando en la participación de 74 individuos en el estudio. Para obtener información acerca de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, se optó por utilizar la técnica de encuesta. El instrumento de recolección de datos empleado fue un cuestionario compuesto por 18 ítems, los cuales se valoraron mediante una escala de Likert. Los autores llegaron a conclusiones como: Se ha verificado que la cultura organizacional ejerce un impacto sobre la ejecución laboral de los empleados de la UGEL 04 - Comas. Esto conlleva a la conclusión de que existe una conexión entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en esta entidad. Esta afirmación está respaldada por los resultados estadísticos obtenidos, en los cuales la hipótesis general ha sido respaldada según la evaluación del valor de Chi cuadrado. También se ha evidenciado que la comunicación tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral de los trabajadores en la UGEL 04. Esto conlleva a la conclusión de que existe una correlación entre la comunicación y el desempeño laboral de los empleados en la UGEL 04. Esta afirmación se respalda en base a los resultados estadísticos obtenidos, en los cuales la primera hipótesis alternativa se confirma mediante el análisis del valor de Chi cuadrado.

1.2. Bases teóricas y conceptuales

1.2.1. Cultura laboral

La visión de Schein (2017) sobre la cultura laboral destaca la profunda influencia que los supuestos básicos compartidos tienen en la forma en que las organizaciones operan. Estos supuestos se originan a través de la resolución de desafíos tanto externos como internos, lo que lleva a la creación de un conjunto único de creencias y valores. Esta cultura se convierte en una guía tácita que moldea la toma de decisiones, la comunicación y la colaboración entre los miembros de la organización. La cultura laboral según Schein se convierte en una lente a través de la cual los empleados perciben y se relacionan con su entorno laboral, influyendo en su compromiso y eficacia en la organización.

La perspectiva de Hofstede (2015) resalta la naturaleza programada y compartida de la cultura laboral. Hofstede (2015) señala que la cultura es un conjunto de valores, normas y patrones de comportamiento que se aprenden y

se transmiten entre generaciones. Estos elementos culturales influyen en cómo las personas en una organización interactúan, se comunican y abordan los desafíos laborales. Su enfoque en dimensiones culturales específicas, como la individualidad y la aversión a la incertidumbre, ilustra cómo las diferencias culturales pueden dar forma a la forma en que los individuos experimentan y participan en su entorno laboral.

La concepción de Handy (2018) resalta la simplicidad y la profundidad del concepto de cultura laboral. Su afirmación de que la cultura es "el modo en que hacemos las cosas aquí" subraya cómo las prácticas diarias, valores compartidos y tradiciones informales pueden influir en el comportamiento de los empleados. Esta definición resalta la importancia de las prácticas y los comportamientos cotidianos en la creación y el mantenimiento de la cultura laboral. En este sentido, la cultura laboral según Handy (2018) no solo se refiere a políticas formales, sino también a las interacciones cotidianas que dan forma a la identidad colectiva de la organización.

La perspectiva de Allen (2010) sobre la cultura laboral pone énfasis en el sistema de significados compartidos y en cómo influye en la dinámica organizacional. La cultura laboral, como sistema de creencias, valores y símbolos, proporciona un marco para la comprensión de lo que es importante y aceptado dentro de una organización. Los elementos culturales se aprenden y se internalizan, impactando en cómo los empleados se relacionan entre sí y cómo interactúan con los desafíos laborales. La cultura laboral según Allen no solo guía el comportamiento de los empleados, sino que también moldea cómo se comunican y colaboran en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La interpretación de Cameron y Quinn (2006) de la cultura laboral enfatiza su impacto en el comportamiento y la identidad organizacional. Destacan cómo la cultura laboral distingue a una organización de otra, influenciando la forma en que los empleados abordan tareas y desafíos. La cultura laboral no solo proporciona un marco para la interacción, sino que también puede ser un factor clave en la adaptabilidad y el cambio organizacional. Esta perspectiva subraya que la cultura laboral según Cameron y Quinn no solo es una característica

estática, sino que también puede ser una fuerza dinámica que puede impulsar u obstaculizar la innovación y la evolución de la organización.

Estos enfoques sobre la cultura laboral brindan una comprensión más completa de cómo los valores compartidos, las creencias y los comportamientos influyen la dinámica organizacional y cómo los empleados interactúan en su entorno de trabajo.

1.2.1.1. Valores laborales

Los valores laborales son los principios éticos, morales y culturales que guían el comportamiento y las interacciones de los individuos en el entorno de trabajo. Estos valores son fundamentales para establecer una base sólida de relaciones laborales, comunicación efectiva y desempeño ético en una organización. Los valores laborales reflejan las creencias compartidas sobre lo que es correcto y deseable en el contexto laboral, influyendo en la toma de decisiones, la colaboración, la resolución de conflictos y la manera en que los empleados contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

Como afirma el autor Schein (2017) un destacado teórico de la cultura organizacional, los valores son una parte esencial de la cultura organizacional que se aprende y comparte entre los miembros de una organización. Schein (2017) enfatiza que los valores representan las normas sociales que guían las acciones y el comportamiento de los individuos, influyendo en cómo interactúan y se relacionan en el lugar de trabajo. Estos valores son transmitidos a través de la socialización organizacional y pueden ser observados en las actitudes, las prácticas diarias y la forma en que se resuelven los desafíos laborales.

1.2.1.2. Normas y comportamientos laborales

Las normas y comportamientos laborales son los patrones de conducta, reglas y prácticas aceptadas dentro de un entorno de trabajo. Estas normas definen la manera en que los empleados interactúan, se comunican y se relacionan entre sí, así como la forma en que abordan los desafíos laborales. Las normas y comportamientos laborales son esenciales para establecer expectativas claras de conducta y para promover un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

Como destacado por Handy (2018) experto en temas organizacionales, las normas y comportamientos laborales representan "el modo en que hacemos las cosas aquí". Esto implica que las prácticas cotidianas y las tradiciones informales influyen en gran medida en la cultura laboral de una organización. Las normas laborales pueden abordar temas como la puntualidad, la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la colaboración en equipo. Estas normas no escritas a menudo tienen un impacto más profundo en la dinámica organizacional que las políticas formales.

La observación y adhesión a las normas y comportamientos laborales, como lo señala Schein (2017), son parte integral del proceso de socialización organizacional. A medida que los nuevos miembros se integran en la organización, aprenden y adoptan estas normas a través de la interacción con sus colegas y superiores. Estas normas guían cómo los empleados se relacionan en el lugar de trabajo y cómo se abordan los desafíos laborales, creando una cohesión y una comprensión compartida de cómo deben operar.

1.2.1.3. Liderazgo y estilo gerencial

El liderazgo y el estilo gerencial en el entorno laboral se refieren a cómo los líderes y los directivos guían, influyen y gestionan a sus equipos y empleados. Estos aspectos son cruciales para establecer la dirección estratégica de la organización, promover la colaboración y mantener un ambiente de trabajo motivador y productivo. El liderazgo y el estilo gerencial moldean la cultura laboral al ejercer una influencia significativa en la forma en que se toman decisiones, se comunican las expectativas y se fomenta el crecimiento profesional.

Según Drucker (2005) uno de los referentes en gestión y liderazgo, "la función de liderazgo es elevar a una persona de su desempeño potencial a su desempeño real". Esto enfatiza la responsabilidad del liderazgo en potenciar y desarrollar a los empleados para alcanzar su máximo rendimiento. El liderazgo también puede adoptar diferentes estilos, como la delegación, la participación o la autoridad, cada uno con sus propias implicaciones para la cultura laboral.

Como menciona Kotter (2015) otro influyente experto en liderazgo, los líderes efectivos no solo establecen una visión clara, sino que también la comunican de manera inspiradora y movilizan a los equipos para alcanzar metas comunes. El estilo gerencial también es importante, ya que influye en cómo se brinda orientación, retroalimentación y apoyo a los empleados. La interacción entre líderes y empleados puede fortalecer la cultura de confianza, aprendizaje y mejora continua.

1.2.1.4. Comunicación laboral

La comunicación laboral se refiere al intercambio de información, ideas y mensajes entre los empleados dentro del contexto de trabajo. Es un componente esencial para fomentar la colaboración, la eficiencia y el buen entendimiento en una organización. La comunicación laboral no solo implica la transmisión de datos, sino también la construcción de relaciones sólidas entre colegas y la promoción de un ambiente de trabajo armonioso.

Como señaló Weick (2012), influyente teórico en comunicación organizacional, "la comunicación es un proceso en el que la gente comparte información para llegar a una comprensión común". Esto destaca cómo la comunicación laboral busca establecer un terreno común de entendimiento entre los empleados, facilitando la colaboración y la consecución de metas compartidas.

El modelo de comunicación de Berlo (2016) resalta la importancia de la codificación, el canal, el mensaje, la decodificación y la retroalimentación en el proceso de comunicación. En el contexto laboral, este modelo destaca la necesidad de claridad y efectividad en la transmisión de mensajes para evitar malentendidos y facilitar la cooperación.

1.2.1.5. Estructura laboral

La estructura laboral se refiere a la organización jerárquica y funcional de una empresa u organización. Esta estructura define cómo se distribuyen las responsabilidades, las funciones y las relaciones dentro de la organización. La estructura laboral influye en la claridad de las líneas de comunicación, la toma

de decisiones y la asignación de tareas, lo que a su vez impacta en la cultura laboral y en cómo los empleados interactúan en su entorno de trabajo.

Según Mintzberg (2005) experto en estructuras organizacionales, existen diversas formas de estructuras laborales, como la estructura funcional, la matriz, la descentralizada, entre otras. Cada estructura tiene sus propias implicaciones en la cultura laboral y en la dinámica de la organización. Por ejemplo, una estructura plana puede fomentar la colaboración y la agilidad, mientras que una estructura jerárquica puede tener un enfoque más tradicional en la toma de decisiones. También resalta, cómo la estructura laboral puede afectar la comunicación y la coordinación en una organización. Estructuras más centralizadas pueden ralentizar la toma de decisiones, mientras que estructuras más descentralizadas pueden permitir una mayor autonomía en la toma de decisiones en los niveles más bajos de la organización.

1.2.1.6. Cultura laboral y calidad educativa

El análisis de la relación entre la cultura laboral y la calidad educativa es de gran relevancia, ya que la cultura laboral en las instituciones educativas puede tener un impacto significativo en el desempeño y la efectividad de los docentes, lo que a su vez influye en la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes. Una cultura laboral positiva y propicia puede crear un ambiente en el que los docentes se sientan motivados, comprometidos y respaldados, lo que contribuye a una enseñanza de alta calidad y a un aprendizaje óptimo.

Un autor que ha abordado esta relación es Fullan (2013) un destacado experto en liderazgo educativo y mejora escolar, él, ha señalado que una cultura laboral positiva, caracterizada por la confianza, el respeto y la colaboración, puede tener un impacto directo en la calidad educativa. Una cultura que promueve la participación y la toma de decisiones compartidas entre los docentes tiende a fomentar un compromiso más profundo con los objetivos educativos y a incentivar la innovación pedagógica.

Además, la autora Hammond (2008) reconocida por su trabajo en políticas educativas y reforma escolar, enfatiza cómo una cultura laboral sólida puede influir en la retención y el desarrollo profesional de los docentes. Cuando los

educadores se sienten valorados y respaldados en su entorno laboral, es más probable que permanezcan en sus puestos y se involucren en oportunidades de capacitación y mejora continua. Esto, a su vez, tiene el potencial de mejorar su calidad de enseñanza y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

Un análisis exhaustivo podría considerar cómo los valores, normas, liderazgo, comunicación y estructura laboral en una institución educativa afectan la motivación y satisfacción de los docentes. Una cultura laboral que fomente el trabajo en equipo, el desarrollo profesional y la retroalimentación constructiva puede crear un ambiente donde los educadores se sientan empoderados y motivados para implementar prácticas pedagógicas innovadoras y adaptadas a las necesidades de los estudiantes.

En última instancia, la relación entre la cultura laboral y la calidad educativa es interdependiente y multifacética. Una cultura laboral positiva puede crear un ciclo virtuoso en el que los docentes comprometidos y motivados contribuyen a una educación de alta calidad, lo que a su vez refuerza la cultura laboral positiva. La comprensión profunda de esta relación puede guiar a las instituciones educativas hacia estrategias efectivas para mejorar tanto la cultura laboral como la calidad de la educación ofrecida.

1.2.1.7. Cultura laboral y sus dimensiones

La cultura laboral se compone de diversas dimensiones interconectadas que influyen en la forma en que los empleados interactúan y se relacionan dentro de una organización. Estas dimensiones reflejan los valores, las creencias y las prácticas que definen la identidad y el ambiente de trabajo en una organización. En recopilación de varios autores, algunas de las dimensiones más comunes de la cultura laboral son:

Valores y Ética: Esta dimensión se refiere a los principios éticos y morales que guían el comportamiento de los empleados. Incluye la adhesión a estándares de integridad, responsabilidad y respeto hacia los demás.

Comunicación y Colaboración: Esta dimensión se centra en cómo se comparte la información y se fomenta la colaboración entre los empleados.

Incluye la apertura en la comunicación, la disposición para compartir conocimientos y la promoción de un ambiente de trabajo en equipo.

Liderazgo y Estilo de Gestión: Esta dimensión se relaciona con cómo se ejerce el liderazgo y se gestionan los equipos. Puede abarcar desde un enfoque autoritario hasta estilos más participativos y empoderadores.

Innovación y Creatividad: Esta dimensión se refiere a la promoción de la generación de ideas nuevas y la disposición para la experimentación y la mejora continua. Incluye la disposición para desafiar el status quo y buscar formas innovadoras de abordar los problemas.

Diversidad e Inclusión: Esta dimensión se relaciona con cómo se valora y se fomenta la diversidad de perspectivas y antecedentes en la organización. Incluye la creación de un ambiente inclusivo y el respeto por las diferencias individuales.

Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal: Esta dimensión se centra en cómo se aborda el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de los empleados. Incluye políticas que respaldan el bienestar y la salud mental de los empleados.

Reconocimiento y Recompensas: Esta dimensión se refiere a cómo se reconoce y recompensa el desempeño sobresaliente de los empleados. Incluye sistemas de reconocimiento que refuerzan los valores y la contribución de los empleados.

Estas dimensiones no son exhaustivas y pueden variar según la organización. La interacción y la combinación de estas dimensiones definen la cultura laboral única de una organización y tienen un impacto directo en cómo los empleados se sienten, trabajan juntos y contribuyen al éxito de la organización.

Según Schein (2017), las principales dimensiones para la cultura laboral son cuatro, las cuales serán usadas para la presente investigación, y se mencionan a continuación:

- **Comunicación y colaboración**

La dimensión de "Comunicación y Colaboración" es esencial en la cultura laboral de cualquier organización, ya que influye en la dinámica entre los empleados, la eficiencia en el trabajo en equipo y la capacidad de resolver desafíos de manera efectiva. Esta dimensión abarca una serie de aspectos clave que fomentan la interacción positiva y la colaboración en el entorno laboral.

Apertura a Compartir Ideas y Opiniones: La comunicación efectiva implica una cultura en la que los empleados se sientan libres para expresar sus pensamientos, ideas y opiniones sin temor a represalias. Esto puede promoverse a través de canales de comunicación abiertos, como reuniones regulares, sesiones de lluvia de ideas y plataformas en línea, donde los empleados pueden contribuir con sus perspectivas únicas.

Trabajo en Equipo y Colaboración: Una cultura laboral que valora el trabajo en equipo fomenta la colaboración entre empleados con diferentes habilidades y conocimientos. Las organizaciones pueden promover esta dimensión fomentando la asignación de proyectos multidisciplinarios, la creación de equipos interfuncionales y la promoción de la participación activa en grupos de trabajo.

Resolución Conjunta de Problemas: La habilidad para abordar problemas y desafíos de manera colaborativa es fundamental. La dimensión de comunicación y colaboración implica la capacidad de los empleados para compartir información, conocimientos y experiencias para encontrar soluciones efectivas y creativas.

Cultura de Retroalimentación Constructiva: Una comunicación abierta también incluye proporcionar y recibir retroalimentación constructiva. Esto permite a los empleados mejorar continuamente su desempeño y contribución. Una cultura de retroalimentación puede fomentarse a través de evaluaciones de desempeño regulares, reuniones uno a uno y espacios seguros para discutir áreas de mejora.

Empatía y Escucha Activa: La comunicación y colaboración efectiva también involucra la capacidad de escuchar activamente y demostrar empatía hacia las perspectivas y preocupaciones de los demás. Los empleados que se sienten escuchados y comprendidos son más propensos a colaborar de manera productiva.

- **Valores y creencias**

La dimensión de "Valores y Creencias" es una piedra angular en la cultura laboral de cualquier organización, ya que establece el marco ético y el sentido de dirección que orientan las acciones y decisiones de los empleados. Esta dimensión va más allá de ser un conjunto de declaraciones; representa la esencia de la identidad organizacional y su impacto se refleja en todos los aspectos del entorno laboral.

Normas Éticas y Principios Fundamentales: Los valores y creencias definen las normas éticas que rigen el comportamiento de los empleados. Esto puede incluir la integridad, la honestidad, el respeto y la responsabilidad en todas las interacciones laborales.

Metas Comunes y Visión Colectiva: En esta dimensión, los valores y creencias también abarcan las metas y objetivos comunes que unen a los empleados hacia un propósito compartido. Una visión colectiva inspira a los empleados a trabajar en conjunto para lograr un impacto significativo.

Guía para la Toma de Decisiones: Los valores y creencias proporcionan un marco para la toma de decisiones. En situaciones difíciles, los empleados pueden recurrir a estos valores para tomar decisiones éticas y alineadas con los principios organizacionales.

Identidad y Cultura Organizacional: Los valores y creencias son la base de la identidad y la cultura de la organización. Establecen la reputación y la imagen que la organización proyecta tanto interna como externamente.

Creación de un Ambiente Coherente: Una cultura basada en valores y creencias coherentes crea un ambiente laboral consistente y predecible. Los

empleados saben qué esperar y cómo se espera que se comporten en diversos contextos.

- **Liderazgo y gestión**

La dimensión de "Liderazgo y Gestión" es una columna vertebral en la cultura laboral de cualquier organización, ya que define cómo se establece la dirección y se guía a los empleados. Esta dimensión influye en el ambiente laboral, la motivación de los empleados y el logro de los objetivos organizacionales. Abarca una serie de aspectos clave que definen la relación entre los líderes y los miembros del equipo.

Toma de Decisiones y Dirección Estratégica: Esta dimensión se refiere a cómo se toman las decisiones y se establece la dirección estratégica. Un liderazgo efectivo implica considerar múltiples perspectivas, evaluar opciones y tomar decisiones informadas que beneficien a la organización en su conjunto.

Asignación de Responsabilidades y Empoderamiento: Los líderes juegan un papel importante en asignar tareas y responsabilidades de manera equitativa y basada en habilidades. Empoderar a los empleados para asumir roles desafiantes y brindarles la autonomía necesaria para realizar sus tareas refleja un liderazgo efectivo.

Fomento del Desarrollo Profesional: Una dimensión clave es cómo los líderes promueven el desarrollo profesional de los empleados. Esto incluye brindar oportunidades de capacitación, establecer objetivos de desarrollo y proporcionar orientación para el crecimiento individual.

Comunicación y Comunicación: El liderazgo efectivo implica una comunicación clara y abierta. Los líderes deben ser comunicadores hábiles, capaces de transmitir información, expectativas y objetivos de manera efectiva a sus equipos.

Modelo de Comportamiento: Los líderes establecen un ejemplo para el comportamiento esperado. Su ética, integridad y profesionalismo influyen en cómo los empleados se comportan y se relacionan entre sí.

- **Clima y ambiente de trabajo**

La dimensión de "Clima y Ambiente de Trabajo" es una influencia significativa en la cultura laboral de una organización, ya que afecta directamente la satisfacción y el bienestar de los empleados. Esta dimensión no solo refleja cómo los empleados se sienten en su entorno laboral, sino que también tiene un impacto en su compromiso y rendimiento. Abarca diversos elementos que contribuyen al ambiente emocional y psicológico en el lugar de trabajo.

Nivel de Satisfacción de los Empleados: El clima y ambiente laboral impacta en el nivel de satisfacción de los empleados con su trabajo y la organización en su conjunto. Un ambiente positivo y respaldado por políticas laborales adecuadas puede contribuir a un mayor grado de satisfacción.

Apoyo Mutuo y Colaboración: Esta dimensión incluye el grado de apoyo mutuo entre colegas. Un ambiente donde los empleados se sienten respaldados por sus compañeros fomenta la colaboración, la cohesión y la resolución conjunta de desafíos.

Flexibilidad en el Trabajo: La capacidad de adaptarse y flexibilizar las políticas laborales refleja un ambiente favorable. La flexibilidad en términos de horarios, teletrabajo y enfoque en el bienestar de los empleados puede influir en su percepción del entorno laboral.

Actitud hacia el Cambio y la Innovación: La dimensión del clima y ambiente laboral también se relaciona con cómo los empleados perciben y responden al cambio y la innovación. Un ambiente donde se valora y promueve la innovación puede impulsar la adaptabilidad y la creatividad.

Nivel de Confianza y Respeto: Un clima de respeto mutuo y confianza es esencial. Los empleados deben sentir que su opinión es valorada y que se les trata con respeto y consideración.

1.2.2. Desempeño docente

Según Danielson (2010) el desempeño docente se refiere a la efectividad y competencia de un profesor en diversas áreas clave relacionadas con la

enseñanza y el aprendizaje. Su marco busca evaluar no solo la habilidad técnica del docente, sino también su capacidad para crear un entorno de aprendizaje efectivo y comprometido para los estudiantes.

El desempeño docente, según Charlotte Danielson, involucra varias dimensiones:

Planificación y Preparación: Se refiere a la habilidad del docente para desarrollar planes de lecciones efectivos y alineados con los objetivos educativos, adaptados a las necesidades de los estudiantes y que incorporen recursos apropiados.

Ambiente de Aprendizaje: Implica crear un ambiente seguro, inclusivo y estimulante para los estudiantes. Esto incluye establecer expectativas claras, mantener la disciplina y fomentar la participación activa de los estudiantes.

Enseñanza y Estrategias de Instrucción: Se trata de las habilidades de enseñanza del docente, incluyendo la capacidad de presentar el contenido de manera accesible, utilizar estrategias efectivas para el aprendizaje y adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes.

Comunicación y Desarrollo de Relaciones: Involucra la habilidad del docente para comunicarse claramente con los estudiantes, establecer relaciones respetuosas y cultivar un ambiente de confianza y respeto mutuo.

Evaluación del Aprendizaje: Implica la capacidad de evaluar el progreso de los estudiantes de manera justa y precisa, utilizando diversas herramientas y estrategias para medir el aprendizaje y ajustar la instrucción según sea necesario.

El enfoque de Charlotte Danielson en el desempeño docente pone un énfasis en la reflexión y la mejora continua. Su marco proporciona una estructura para que los educadores evalúen y desarrollen su propia práctica docente con miras a proporcionar un entorno de aprendizaje efectivo y enriquecedor para los estudiantes.

Según Marzano (2005) el enfoque sobre el desempeño docente se basa en la idea de la "enseñanza efectiva" y en la implementación de prácticas pedagógicas que mejoren el aprendizaje de los estudiantes. Marzano identifica varios factores que influyen en el desempeño docente:

Clase de Dominio del Contenido: Marzano enfatiza que los docentes deben tener un sólido conocimiento del contenido que enseñan. Un dominio profundo del material permite una enseñanza más efectiva y la capacidad de abordar preguntas y desafíos de manera comprensiva.

Planificación y Diseño de Lecciones: Para Marzano, una planificación cuidadosa es crucial. Los docentes deben diseñar lecciones que sean claras, bien estructuradas y que guíen a los estudiantes hacia la comprensión y la adquisición de habilidades.

Claridad en los Objetivos y Expectativas: Los docentes deben comunicar de manera clara y precisa los objetivos de aprendizaje y las expectativas para los estudiantes. Esto ayuda a los estudiantes a comprender lo que se espera de ellos y cómo medir su propio progreso.

Estrategias de Enseñanza Efectivas: Marzano aboga por el uso de una variedad de estrategias de enseñanza basadas en la investigación, que involucren a los estudiantes activamente en el proceso de aprendizaje. Esto puede incluir la interacción entre pares, el uso de ejemplos concretos y la retroalimentación inmediata.

Evaluación y Retroalimentación: Marzano subraya la importancia de la evaluación formativa y continua. Los docentes deben monitorear el progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación específica para apoyar su aprendizaje.

Conexión Emocional: Marzano también resalta la importancia de establecer una conexión emocional con los estudiantes. Un ambiente de aula positivo y seguro puede tener un impacto significativo en el desempeño.

Según Robert Marzano, el desempeño docente se centra en la creación de un entorno de aprendizaje efectivo mediante la planificación cuidadosa, la

claridad en los objetivos, la implementación de estrategias pedagógicas respaldadas por la investigación y la evaluación continua. Su enfoque tiene como objetivo mejorar el aprendizaje de los estudiantes a través de la enseñanza reflexiva y centrada en el estudiante.

1.2.2.1. Desempeño docente y calidad educativa

El desempeño docente es un componente crucial para lograr la calidad educativa. Los docentes efectivos son capaces de influir en la motivación y el compromiso de los estudiantes, lo que a su vez impacta en su aprendizaje y desarrollo. Los docentes que tienen un alto rendimiento son capaces de implementar estrategias pedagógicas efectivas, personalizar la enseñanza según las necesidades de los estudiantes y crear ambientes de aprendizaje positivos y participativos.

La calidad educativa también depende de una gestión eficiente de los recursos, la equidad en el acceso a la educación, la colaboración entre los educadores y la actualización constante de las prácticas pedagógicas basadas en la investigación. La formación continua y el desarrollo profesional son esenciales para mejorar el desempeño docente y, por lo tanto, la calidad de la educación en general.

El desempeño docente y la calidad educativa están inextricablemente vinculados en la búsqueda de proporcionar una educación que empodere a los estudiantes para enfrentar los desafíos del siglo XXI. Los docentes efectivos desempeñan un papel clave en la creación de un ambiente educativo en el que los estudiantes puedan crecer académica y personalmente, sentando las bases para una sociedad más informada y comprometida.

Para Hattie (2008) el desempeño docente es un motor fundamental para lograr la calidad educativa. Los docentes tienen la capacidad de influir directamente en el aprendizaje de los estudiantes a través de sus estrategias pedagógicas. La calidad educativa se alcanza cuando los docentes implementan prácticas efectivas que han demostrado tener un impacto positivo en el aprendizaje. Esto incluye la retroalimentación oportuna, la evaluación formativa y el establecimiento de altas expectativas para el rendimiento estudiantil.

Según Hattie (2008) el desempeño docente y la calidad educativa se entrelazan en la capacidad de los docentes para implementar estrategias efectivas que impulsen el aprendizaje y el crecimiento de los estudiantes. La calidad educativa se refleja en la mejora continua y medible del rendimiento estudiantil, y los docentes son los actores clave en este proceso al llevar a cabo prácticas pedagógicas que tienen un impacto positivo en el aprendizaje.

Para Knight (2017) el desempeño docente y la calidad educativa están intrínsecamente relacionados a través del desarrollo profesional. Los docentes que buscan constantemente mejorar su práctica y se abren a la retroalimentación son más propensos a lograr una mayor calidad educativa. La reflexión, el coaching entre pares y la colaboración en la mejora de las prácticas son elementos esenciales para lograr la calidad educativa en el aula.

Ambos conceptos, según Knight (2017), están arraigados en el compromiso de los docentes con el desarrollo profesional y la mejora continua. La disposición de los docentes para aprender, colaborar y ajustar sus enfoques pedagógicos en función del aprendizaje de los estudiantes es esencial para crear una experiencia educativa de alta calidad y enriquecedora.

1.2.2.2. Desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El rendimiento académico “implica conducir el proceso de aprendizaje a través de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus formas” (MBDD, 2014, p. 23), que refleja el papel de los docentes en la mejora de un ambiente propicio para el aprendizaje, la gestión del conocimiento, la motivación continua de los estudiantes, el desarrollo de múltiples métodos y estrategias de evaluación, y la gestión adecuada de los recursos de aprendizaje. Esto incluye el uso de diversos conocimientos y herramientas para facilitar la identificación de procesos y desafíos de gestión del aprendizaje, así como aspectos pedagógicos relevantes.

El MBDD (2014) El esquema que define el rendimiento del docente se fundamenta en una perspectiva nacional para la enseñanza. En este marco, se ha diseñado una estructura que lo refleja detalladamente. A continuación, se

describe esta visión educativa y los componentes de este sistema. La estructura se organiza jerárquicamente, compuesta por cuatro (4) áreas que abarcan nueve (9) competencias, las cuales incluyen cuarenta (40) comportamientos específicos. El Marco del Buen Desempeño Docente (2014) establece los dominios, competencias y características del desempeño de calidad que se esperan de todos los profesores formales de EBR en el país. Este esquema representa un consenso técnico y social entre el Estado, los educadores y la comunidad sobre las competencias que los docentes deben desarrollar en las distintas etapas de su carrera profesional, con el objetivo de asegurar el aprendizaje de todos los estudiantes. Es, asimismo, una herramienta clave dentro de una política integral de desarrollo profesional para el magisterio.

El MBDD (2014) establece los siguientes objetivos:

Crear un lenguaje común entre profesores y residentes para referirse a diferentes cursos de estudio. Alentar a los docentes a reflexionar sobre su práctica, obtener logros específicos de su profesión y crear una visión común de la enseñanza en las comunidades de práctica.

Promover el reconocimiento social y profesional de los docentes y fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, desarrollan y mejoran su práctica pedagógica.

Liderar y coordinar el desarrollo e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones laborales de los docentes.

1.2.2.3. Evaluación del desempeño docente

El trabajo de los docentes y su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, revisiones y análisis; Guerrero (2008, citado por Juárez, 2012), sin embargo, afirma que las evaluaciones modernas que utilizan rúbricas de observación en el aula están diseñadas para describir. Las cualidades medibles y visibles que aquí se obtienen hacen que se reduzcan muchas de las limitaciones en la comprensión del profesor frente a otras actividades. dentro de la profesión docente.

La evaluación del desempeño docente se incluye en el Marco del Buen Desempeño Docente, que consta de 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños que intentan medir toda la dimensión de la docencia.

El Ministerio de Educación de Perú establece estándares nacionales para el logro y desempeño de los docentes, que incluyen la educación básica formal en los niveles inicial, primaria y secundaria. Y como se mencionó anteriormente, para ello, identifica cuatro dominios de evaluación:

1.2.2.4. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Guía la organización del trabajo del docente mediante la elaboración de planes de clase, unidades temáticas y programas de estudio, dentro de un enfoque que promueve la inclusión y la interculturalidad. Esto se relaciona con el conocimiento que poseen los estudiantes sobre los aspectos esenciales de lo social y cultural —tanto materiales como inmateriales— y sus capacidades cognitivas, integrando también su adquisición de conocimientos pedagógicos y profesionales. Además, abarca la selección de materiales de enseñanza, la aplicación de estrategias pedagógicas, y la evaluación del aprendizaje. En este ámbito, se identifican dos competencias con sus respectivos desempeños, descritas a continuación:

Competencia 1: Conoce y entiende plenamente las características de sus estudiantes, sus experiencias previas, el contenido de las materias que imparte, y los métodos y enfoques de enseñanza orientados a desarrollar competencias avanzadas y educación integral.

Competencia 2: Realiza una planificación docente rigurosa que conecta de manera efectiva los objetivos de aprendizaje, el proceso de enseñanza, el uso de recursos disponibles, y la evaluación, en un programa educativo sujeto a revisión continua.

1.2.2.5. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este aspecto abarca la adopción de un enfoque que respete y valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Involucra la intervención pedagógica de los docentes para fomentar un ambiente favorable al aprendizaje, en la

gestión de contenidos, en la motivación constante de los estudiantes, en el diseño de variadas estrategias pedagógicas y de evaluación, así como en la selección y uso apropiado de recursos educativos. También implica la utilización de distintos criterios y herramientas que faciliten la identificación de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de aspectos de la enseñanza que requieren ajustes. Este dominio incluye tres competencias, cada una con sus respectivos desempeños, las cuales se detallan a continuación:

Competencia 3: Genera un entorno adecuado para el aprendizaje, promoviendo la convivencia democrática y el respeto a la diversidad en todas sus formas, con el objetivo de formar ciudadanos críticos y culturalmente inclusivos.

Competencia 4: El desarrollo de los contenidos de enseñanza se lleva a cabo con estrategias y recursos apropiados, de manera que todos los estudiantes adquieran habilidades de resolución de problemas de forma reflexiva y crítica, adecuadas a sus experiencias, intereses y contexto.

Competencia 5: Realiza una evaluación continua del aprendizaje en función de los objetivos institucionales, toma decisiones y proporciona retroalimentación a los estudiantes y a la comunidad educativa, considerando las diferencias individuales y los distintos contextos culturales.

1.2.2.6. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Implica la implicación activa en la toma de decisiones dentro del gobierno de una escuela o red de instituciones educativas, con el fin de establecer una comunidad de aprendizaje. Esto abarca la comunicación eficiente con los diversos actores en el ámbito educativo, la participación en la creación, implementación y evaluación de los programas educativos, así como la contribución a la generación de un ambiente institucional positivo. También implica valorar y respetar a la comunidad y sus características, así como asumir una responsabilidad conjunta con las familias respecto a los resultados del aprendizaje. Este dominio se compone de dos competencias, cada una con sus desempeños correspondientes, las cuales se detallan a continuación:

Competencia 6: Involucrarse de manera activa y participativa en la gestión del centro educativo de forma democrática, crítica y colaborativa, contribuyendo al diseño y mejora continua del programa educativo institucional, lo que resultará en aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Establecer relaciones de respeto, cooperación y responsabilidad compartida con las familias, las comunidades locales y otras organizaciones públicas y de la sociedad civil. Aprovechar los conocimientos y recursos disponibles en el proceso educativo y asumir la responsabilidad por los resultados obtenidos.

1.2.2.7. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Abarca los procesos y acciones que definen la formación y el crecimiento de comunidades docentes profesionales. Se refiere a la práctica reflexiva sobre su labor educativa, la interacción con colegas, el trabajo en equipo, la cooperación con otros docentes y la participación en actividades que favorezcan su desarrollo profesional. También involucra la responsabilidad sobre los procesos y resultados de aprendizaje, así como la gestión de la información para la creación e implementación de políticas educativas tanto a nivel nacional como regional.

Este dominio está compuesto por dos competencias, cada una con sus correspondientes desempeños, que se detallan a continuación:

Competencia 8: Reflexionan sobre sus vivencias tanto prácticas como institucionales, y fomentan procesos de aprendizaje continuo de forma individual y colectiva, los cuales consolidan y afianzan sus identidades y responsabilidades profesionales.

Competencia 9: Desempeñan su profesión de manera ética, respetando los derechos humanos fundamentales, y demuestran honestidad, integridad, responsabilidad y un fuerte compromiso con su labor social.

1.2.2.8. Desempeño docente y sus dimensiones

Después de analizar diferentes autores que plantean determinadas dimensiones para el desempeño docente, se tomó la decisión para efectos de la investigación,

considerar lo planteado en el MBDD (2014), es decir que los dominios propuestos serán las dimensiones para efectos de la investigación, así se tendrá lo siguiente:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje, con sus sub dimensiones que son las competencias 1 y 2.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con sus sub dimensiones que son las competencias 3, 4 y 5.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, con sus sub dimensiones que son las competencias 6 y 7.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con sus sub dimensiones que son la competencia 8 y 9.

Cada dimensión evalúa de forma independiente el desempeño docente, lo que permite identificar las debilidades y fortalezas de los maestros.

1.3. Definición de términos básicos

Cultura laboral: Conjunto de valores, creencias, normas, actitudes y prácticas que caracterizan el entorno y las relaciones en un lugar de trabajo. Esta cultura única define la forma en que los empleados interactúan entre sí, cómo se abordan los desafíos laborales, cómo se toman decisiones y cómo se valora y reconoce el trabajo realizado. La cultura laboral influye en la motivación de los empleados, su satisfacción en el trabajo y su sentido de pertenencia a la organización. Además, puede afectar directamente la eficiencia, la colaboración, la creatividad y, en el contexto educativo, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Una cultura laboral positiva fomenta un ambiente en el que los empleados se sienten apoyados, valorados y comprometidos, lo que puede traducirse en un mayor rendimiento, una mayor retención del personal y una mayor satisfacción en general. Schein (2017)

Desempeño docente: Se refiere a la medida en que los educadores logran los objetivos de enseñanza y aprendizaje en el aula. Incluye una evaluación

integral de cómo los docentes planifican, presentan y facilitan el contenido educativo, interactúan con los estudiantes, aplican métodos de enseñanza efectivos, brindan retroalimentación y evalúan el progreso de los estudiantes. El desempeño docente no solo se basa en la transmisión de conocimientos, sino también en el cultivo de habilidades críticas, actitudes y valores. Una evaluación positiva del desempeño docente implica un ambiente de aprendizaje estimulante, interacciones significativas con los estudiantes y un impacto en el desarrollo académico y personal de los estudiantes. Danielson (2013)

1.4. Hipótesis de investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

1.4.2. Hipótesis específica

- Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.
- Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.
- Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.
- Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

1.5. Operacionalización de las variables

Para la presente investigación se analizaron dos variables: la cultura laboral y el desempeño docente.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA LABORAL	<p>Conjunto de valores, creencias, normas, actitudes y prácticas que caracterizan el entorno y las relaciones en un lugar de trabajo. Esta cultura única define la forma en que los empleados interactúan entre sí, cómo se abordan los desafíos laborales, cómo se toman decisiones y cómo se valora y reconoce el trabajo realizado. La cultura laboral influye en la motivación de los empleados, su satisfacción en el trabajo y su sentido de pertenencia a la organización. Además, puede afectar directamente la eficiencia, la colaboración, la creatividad y, en el contexto educativo, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Una cultura laboral positiva fomenta un ambiente en el que los empleados se sienten apoyados, valorados y comprometidos, lo que puede traducirse en un mayor rendimiento, una mayor retención del personal y una mayor satisfacción en general. Schein (2017)</p>	<p>Actitudes y comportamientos observables de los empleados en su entorno de trabajo, incluyendo la forma en que interactúan, comunican, colaboran y enfrentan desafíos. Se mide mediante la observación directa, encuestas y análisis de comunicación, lo que permite identificar patrones de comportamiento y dinámicas grupales que caracterizan la cultura laboral en una organización.</p>	Comunicación y colaboración	<ul style="list-style-type: none"> * Intercambio de ideas * Cooperación en equipos * Resolución Conjunta 	<p>Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)</p>
			Valores y creencias	<ul style="list-style-type: none"> * Claridad en valores * Coherencia comportamental * Compromiso organizacional 	
			Liderazgo y gestión	<ul style="list-style-type: none"> * Estilo de Liderazgo * Apoyo a Empleados * Desarrollo Profesional 	
			Clima y ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Satisfacción Laboral * Colaboración Mutua * Flexibilidad Laboral 	
DESEMPEÑO DOCENTE	<p>Se refiere a la medida en que los educadores logran los objetivos de enseñanza y aprendizaje en el aula. Incluye una evaluación integral de cómo los docentes planifican, presentan y facilitan el contenido educativo, interactúan con los estudiantes, aplican métodos de enseñanza efectivos, brindan retroalimentación y evalúan el progreso de los estudiantes. El desempeño docente no solo se basa en la transmisión de conocimientos, sino también en el cultivo de habilidades críticas, actitudes y valores. Una evaluación positiva del desempeño docente implica un ambiente de aprendizaje estimulante, interacciones significativas con los estudiantes y un impacto en el desarrollo académico y personal de los estudiantes. Danielson (2013)</p>	<p>Habilidad del profesor para diseñar y entregar lecciones efectivas, promover la participación activa de los estudiantes, brindar retroalimentación adecuada y evaluar el progreso estudiantil. Esto se mide mediante observación en el aula, análisis de planificación y evaluación del impacto en el aprendizaje estudiantil.</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> * Competencia 1 * Competencia 2 	<p>Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)</p>
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> * Competencia 3 * Competencia 4 * Competencia 5 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> * Competencia 6 * Competencia 7 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> * Competencia 8 * Competencia 9 	

CAPÍTULO 2

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo y nivel de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a su perspectiva, el análisis actual adopta una naturaleza de enfoque cuantitativo, que basándose en las ideas de Hernández y Mendoza (2018), las principales particularidades de la investigación de índole cuantitativa, son de naturaleza metodológica precisa, ponen a prueba hipótesis y teorías, hacen uso de datos numéricos y llevan a cabo procedimientos estadísticos. También aluden a que el proceso se mantiene en constante flujo, se orienta hacia la realidad objetiva, sigue un enfoque deductivo y de demostración, y la característica esencial de todas las investigaciones cuantitativas mencionadas se encuentra en el control de los fenómenos y la representatividad y generalización de los resultados. En términos de su objetivo, el presente estudio es de carácter sustantivo, que tomando en cuenta las ideas de Sánchez y Reyes (2006), una tipología de investigación sustantiva, se encuentra dirigida a describir, explicar, prever o retro decir la realidad, lo que conlleva a la búsqueda de principios y leyes universales que permitan estructurar una teoría científica.

2.1.2. Nivel de investigación

El objetivo de este análisis es la exposición, la evaluación y la comprensión de la conexión o el grado de correspondencia que subsiste entre las categorías o factores cultura laboral y desempeño docente. En consecuencia, este estudio se caracteriza, en un sentido, por tener un enfoque descriptivo y, en otro sentido, por pertenecer al nivel correlativo. Siguiendo las ideas de Hernández y Mendoza (2018), las investigaciones descriptivas buscan "detallar las propiedades y

características de conceptos, fenómenos, variables o sucesos en un contexto específico", y el propósito de las investigaciones en el nivel correlativo "consiste en comprender un contexto o el grado de relación que se presenta entre dos o más variables, categorías o fenómenos en un entorno determinado".

2.2. Métodos de investigación

2.2.1. Método general

El enfoque general adoptado es el método científico, dado que se lo reconoce como una serie de procesos a emprender con el propósito de alcanzar las metas establecidas.

Siguiendo las palabras de Ruiz (2017), "el método científico involucra los siguientes pasos: la articulación de cuestionamientos de investigación, la base y metas, la concepción de supuestos, la verificación de los supuestos y, finalmente, las inferencias" (p. 46).

2.2.2. Método específico

El método estadístico: la exploración de carácter cuantitativo demanda la aplicación de enfoques estadísticos que, conforme a las palabras de Tamayo (2013), "faciliten alcanzar la presentación, reducción, análisis, elucidación y anticipación de funciones y cifras, de modo que posibiliten la comprensión adecuada de dilemas y elecciones en una manera auténtica, tal como lo precisa el proceso de aprendizaje".

2.3. Diseño de la investigación

Basándonos en Hernández y Mendoza (2018), este análisis se desarrolló empleando una estructura no experimental, de tipo transversal y de correlación. No se enmarca en lo experimental dado que no involucra variables manipuladas, es decir, no implica grupos de control ni experimentales. Posee una naturaleza transversal en virtud de que examina simultáneamente temáticas relevantes a la muestra de estudio. Este aspecto cobra relevancia debido a que la intención es evaluar la magnitud de la conexión entre dos variables: clima organizacional y desempeño docente. Siguiendo la base teórica examinada, el diseño de esta exploración se ilustra en la representación gráfica que sigue:



Donde:

M: Docentes de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann

O₁: Cultura laboral

O₂: Desempeño docente

r: Relación entre Cultura laboral y Desempeño docente

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

Según las palabras de Córdova (2013), "una población refiere a un conjunto de individuos u objetos con características semejantes que comparten una misma categoría, pero cuya particularidad abarca un grupo limitado, como el alcance del análisis que se persigue" (p.56). En el contexto de este análisis, se consideró como población un total de 26 profesores, de los cuales 3 integran la comisión evaluadora del desempeño docente (contemplando a directivos) en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann, mientras que 4 constituyen el cuerpo docente de la mencionada institución.

Tabla 2

Población de la presente investigación

Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann	Cantidad	%
Comisión evaluadora	3	12%
Plana docente	23	88%
TOTAL	26	100.00

2.4.2. Muestra

En esta situación, dado que la población es limitada y siguiendo los requisitos del estudio, la selección de la muestra se llevará a cabo conforme a la discreción del investigador. A este tipo de muestra se le denomina como muestra no

probabilística, como lo establecen Hernández, Fernández y Baptista (2014). En el contexto de muestras no probabilísticas, la selección de los elementos no se rige por probabilidades, sino por factores relacionados con las características de la investigación o las intenciones del investigador, y se basa en las decisiones tomadas por el propio investigador. En este sentido, la selección de la muestra de estudio fue determinada según el juicio del investigador y consistió en los 23 docentes de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann.

Tabla 3

Muestra de la presente investigación

Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann	Cantidad	%
Plana docente	23	100.00
TOTAL	23	100.00

2.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

2.5.1. Técnicas

En el análisis vigente, se optó por la estrategia de la encuesta como forma de evaluar la cultura laboral. En relación a este concepto, Abascal y Grande (2005) sostienen que "la encuesta se puede definir como una técnica primordial para la recolección de información mediante un conjunto de interrogantes objetivas, coherentes e inequívocas que aseguran que los datos de la muestra puedan ser cuantificados a través de enfoques numéricos y aplicados a poblaciones con validez". Para evaluar el desempeño docente, el presente estudio empleará la táctica de la observación científica, según lo mencionado por Barriga (2008), que consiste en un proceso organizado, deliberado y selectivo mediante el cual el investigador adquiere información relevante en relación a la interrogante. Este procedimiento constituye el fundamento de un análisis que pretende describir y entender conjuntos y/o grupos a través de la investigación de experiencias y fenómenos que los mismos participantes llevan a cabo.

2.5.2. Instrumentos

Abanto (2013) distingue los instrumentos como herramientas que permiten la adquisición de datos. Para la categoría cultura laboral, se empleará un cuestionario compuesto por 24 preguntas y que se corresponde con las dimensiones previamente propuestas. A través de este cuestionario se llevará a cabo la evaluación del estado de la cultura laboral, ya sea positivo, en fase de mejora o desfavorable. En lo que respecta a la categoría desempeño docente, se recurrirá a una ficha de observación del Marco del Buen Desempeño Docente, que consta de 40 preguntas. A través de esta ficha se llevará a cabo la valoración del desempeño docente, ya sea insatisfactorio, en proceso, satisfactorio o destacado.

2.5.2.1. Validación de instrumentos

Conforme a las ideas de Carrasco (2005), "La validación de contenido involucra la evaluación de los recursos de investigación en términos de coherencia, exactitud, estructura y comprensión de lo que se mide (variables, señales e índices)" (p. 107). En este estudio investigativo, se llevará a cabo la validación a través del análisis de expertos. Se verificaron ambos instrumentos, tanto el cuestionario como la ficha de observación, con la contribución de tres especialistas en el campo.

2.5.2.2. Confiabilidad de instrumentos

Según lo planteado por Carrasco (2005), "La consistencia se refiere a la característica o atributo de un utensilio de medición que arroja el mismo resultado al ser empleado una o más ocasiones con una misma persona o grupo de individuos en distintos lapsos temporales" (p. 119).

Método de confiabilidad

Con propósitos de indagación, se empleará el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos a partir de la suma de sus dimensiones. En palabras de Cervantes (2005), este coeficiente se computa para valorar la uniformidad interna de secciones de un conjunto o amalgama de elementos. En esta óptica, refleja la medida de correspondencia, en la que la

variabilidad de las puntuaciones calculadas observadas se correlaciona con los elementos compartidos en los distintos ítems. Mediante la aplicación del enfoque de confiabilidad, se llevó a cabo un ensayo preliminar con 10 docentes. Los resultados fueron evaluados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS.

A continuación, se presenta los coeficientes de confiabilidad para cada variable:

Instrumento 01:

Escala: ALL VARIABLES - CUESTIONARIO - CULTURA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	24

Instrumento 02:

Escala: ALL VARIABLES - FICHA DE OBSERVACIÓN - DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	40

Se observa que los coeficientes de alfa de Cronbach para ambas variables tienen una buena confiabilidad, dado ambos son mayores a 0.7. (0.767 y 0.785)

2.6. Técnicas de procesamiento de datos

Una vez que se obtengan los resultados a partir del cuestionario y la ficha de observación, fueron sometidos a un análisis por medio de la estadística descriptiva. Esta rama se encarga de la recolección de datos, la clasificación y la narración de los datos extraídos de la muestra, con el propósito de interpretarlos y examinarlos. Posteriormente, se hará uso también de la estadística inferencial con el objetivo de elaborar modelos teóricos que tengan la posibilidad de adaptarse a situaciones concretas con una cierta medida de certeza. Para todo el proceso de tratamiento de los datos, se hará uso de los programas Excel y Spss, diseñados para la manipulación estadística. Para la estadística inferencial, en la verificación de la prueba de normalidad, se usó la prueba de Shapiro – Wilk, dado que la muestra es menor a 50. En el caso de la correlación se usó el estadígrafo r de Pearson y para la contrastación de hipótesis se usó la t de Student que incluye el coeficiente de correlación.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Resultados de la investigación

En el marco de esta investigación, se exploraron los resultados obtenidos del análisis de la relación entre la cultura laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, situada en Huarochirí. Se abordó esta indagación con un enfoque correlacional, con el objetivo de comprender cómo las dinámicas y prácticas prevalecientes en el entorno laboral de dicha institución se correlacionan con el rendimiento pedagógico de sus docentes. A través de un minucioso análisis de las percepciones y experiencias de los profesionales de la educación, se identificaron posibles patrones y tendencias que ofrecen información valiosa sobre la interacción entre la cultura laboral y el desempeño docente en el pasado reciente. Estos resultados no solo proporcionan una visión más clara de los factores que influenciaron la efectividad de la enseñanza en ese periodo, sino que también sirven como base para el desarrollo de estrategias y políticas destinadas a mejorar la calidad educativa y la satisfacción laboral en esta y otras instituciones. A continuación, se presenta el análisis mediante la estadística descriptiva:

3.1.1. Análisis de la variable Cultura laboral

Tabla 4

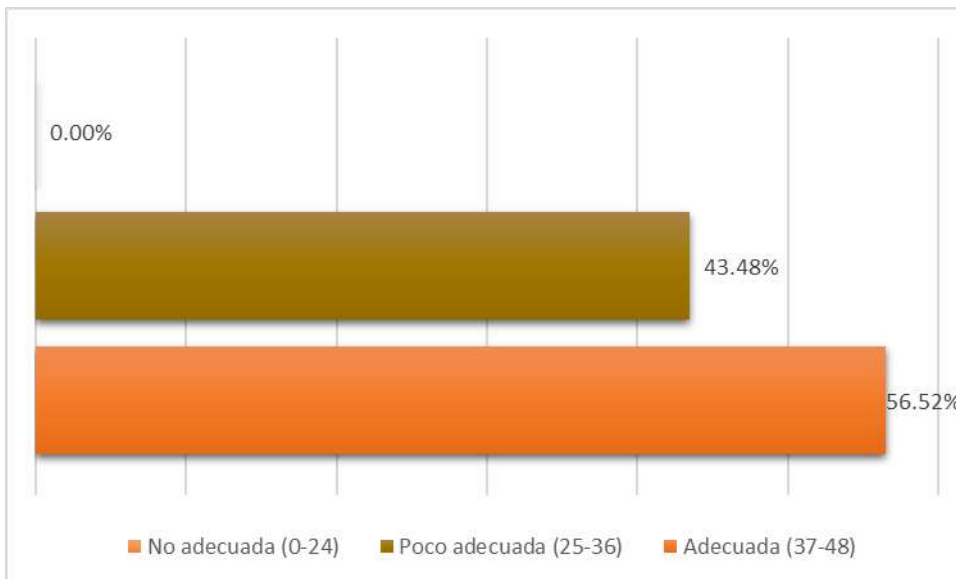
Condición de la Cultura Laboral en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann

Condición	N° docentes	%
Adecuada (37-48)	13	56.52%
Poco adecuada (25-36)	10	43.48%

No adecuada (0-24)	0	0.00%
Total	23	100.00%

Figura 1

Porcentaje de la condición de la Cultura Laboral en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann



Interpretación

Se observa que ningún maestro considera que la cultura laboral en su institución es no adecuada, por el contrario, el 43.48% de los maestros, considera que la cultura laboral en su institución es poco adecuada, esto quiere decir que la percepción de los docentes sobre la cultura laboral en su institución educativa es variable, ya que solo a veces experimentan ciertas condiciones laborales deseables. A veces, se sienten motivados y alentados a compartir ideas y participar en discusiones para abordar desafíos laborales junto con sus colegas. Sin embargo, esta participación activa y colaborativa no siempre se materializa en proyectos o equipos en los que participan. A pesar de esto, a veces perciben un ambiente en el que los empleados trabajan juntos de manera efectiva y colaborativa para lograr objetivos comunes, lo que resulta en soluciones más efectivas para resolver problemas. Aunque hay momentos en los que sienten que los empleados están dispuestos a trabajar juntos para abordar desafíos y

tomar decisiones informadas, también pueden notar inconsistencias entre lo que se dice y se hace en términos de valores organizacionales. A veces, los docentes pueden identificar claramente los valores y la misión de la organización, y sentirse personalmente conectados con ellos en su trabajo diario, lo que refleja un nivel de compromiso con los objetivos y la visión de la institución. A pesar de estas percepciones, la dirección y los líderes a veces comunican efectivamente los valores y la misión de la organización, pero no siempre se reflejan en el comportamiento de los empleados. Asimismo, aunque creen que los empleados están motivados y comprometidos en contribuir al logro de los objetivos organizacionales, esta percepción puede variar dependiendo de las circunstancias y experiencias individuales.

Por otro lado, el 56.52% de los maestros, consideran que la cultura laboral de su institución es adecuada, esto quiere decir que los docentes siempre experimentan una serie de percepciones positivas en relación con la cultura laboral de su institución educativa. Por un lado, siempre sienten que tienen la oportunidad de presentar su liderazgo en el equipo, ya sea a través de la delegación, la participación activa o la autoridad que se les otorga. Además, perciben que el estilo de liderazgo utilizado por los líderes está alineado con las necesidades y los desafíos del equipo, lo que les brinda un sentimiento de respaldo y orientación constantes en su desarrollo profesional. Siempre tienen acceso a programas de desarrollo profesional que les permiten mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que contribuye a su crecimiento profesional y satisfacción laboral continua. La organización proporciona consistentemente suficientes oportunidades para el crecimiento profesional y la capacitación continua, lo que se traduce en un alto nivel de satisfacción con su trabajo y experiencia en la institución. Siempre perciben un ambiente de colaboración donde los empleados se apoyan mutuamente en la realización de sus tareas, y han experimentado el apoyo de sus colegas para superar desafíos laborales en todo momento. Además, las políticas laborales de la organización siempre permiten la flexibilidad en cuanto a horarios y ubicación de trabajo, respaldando así el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de manera constante.

Esta discrepancia sugiere que, si bien la institución educativa puede proporcionar un ambiente laboral positivo en general, existen áreas en las que se podría mejorar la consistencia y la efectividad de las prácticas laborales. Por ejemplo, aunque los docentes a veces perciben un ambiente de colaboración, podrían beneficiarse de una mayor promoción de esta cultura colaborativa para que sea una experiencia constante. Del mismo modo, aunque algunos docentes siempre tienen acceso a programas de desarrollo profesional, sería importante garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades en este sentido.

Esta reflexión subraya la importancia de una cultura laboral sólida y coherente en una institución educativa. Una cultura laboral positiva no solo contribuye al bienestar y la satisfacción de los docentes, sino que también puede tener un impacto directo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, es fundamental que las instituciones educativas trabajen constantemente en mejorar y fortalecer su cultura laboral para garantizar un entorno de trabajo óptimo que promueva el éxito y el crecimiento de todos sus miembros.

3.1.2. Análisis de la variable Desempeño Docente

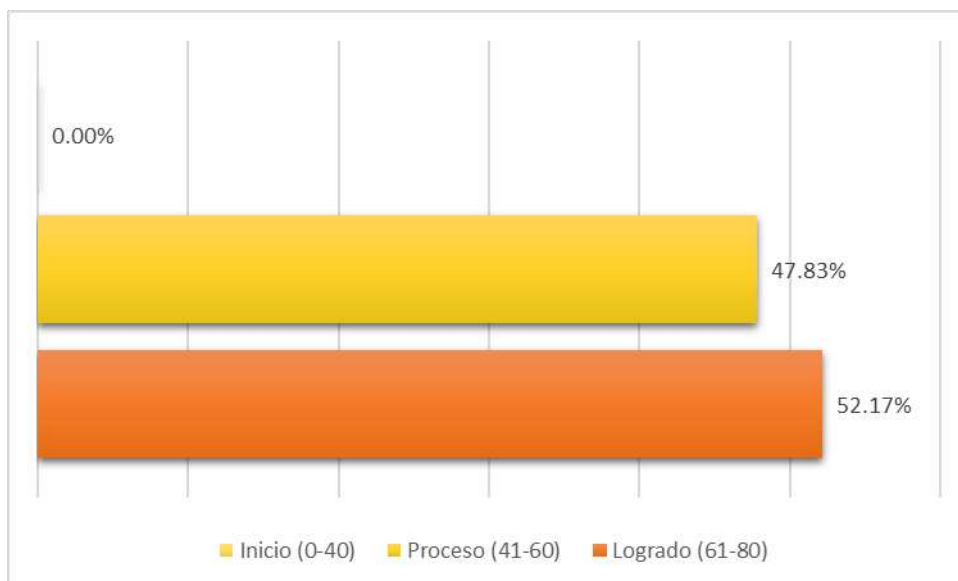
Tabla 5

Nivel del Desempeño Docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann

Nivel	N° docentes	%
Logrado (61-80)	12	52.17%
Proceso (41-60)	11	47.83%
Inicio (0-40)	0	0.00%
Total	23	100.00%

Figura 2

Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann



Interpretación

Se observa que ningún maestro se encuentra en el nivel de inicio, más por el contrario, el 47.83% de los maestros, se ubican en el nivel de proceso, en consecuencia, se puede interpretar que su práctica pedagógica y su relación con los estudiantes están marcadas por inconsistencias y variabilidad en su aplicación. Por un lado, demuestran conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes, así como de las teorías pedagógicas, lo que indica una base sólida para su enseñanza. Sin embargo, esta aplicación de conocimientos y habilidades no es constante, lo que sugiere que a veces pueden no estar actualizados o no tener la consistencia necesaria en su práctica. Asimismo, la construcción de relaciones empáticas y la promoción de un ambiente acogedor de la diversidad son aspectos fundamentales para el éxito educativo, pero cuando solo se cumplen a veces, puede indicar que la relación con los estudiantes y el clima en el aula pueden no ser siempre óptimos. En cuanto a la evaluación y retroalimentación, aunque los docentes a veces sistematizan los resultados y comparten la evaluación con las partes interesadas, la falta de consistencia en esta práctica puede llevar a una falta de seguimiento adecuado del progreso de los estudiantes y a oportunidades perdidas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Finalmente, la participación en actividades colaborativas y en la gestión educativa muestra un compromiso parcial con el desarrollo institucional y la

mejora continua. Cuando estas acciones ocurren solo a veces, puede indicar que los docentes podrían no estar plenamente comprometidos con el trabajo en equipo y la implementación de políticas y proyectos educativos.

Por otro lado, el 52.17% de los maestros se encuentran en un nivel logrado, esto quiere decir, en primer lugar, que el diseño creativo de procesos pedagógicos muestra la capacidad de los docentes para innovar y adaptar sus métodos de enseñanza para despertar el interés y el compromiso de los estudiantes. Esta adecuación pedagógica se profundiza al contextualizar la enseñanza de acuerdo con los estilos de aprendizaje y la identidad cultural de los estudiantes, promoviendo una experiencia educativa significativa y relevante. La provisión de recursos variados como apoyo a sus aprendizajes, junto con el diseño riguroso y sistemático de la evaluación alineada a los objetivos de aprendizaje, asegura un entorno enriquecedor y estimulante. Asimismo, la planificación detallada de la secuencia de sesiones optimiza la distribución del tiempo, lo que permite maximizar el rendimiento académico. La reflexión constante con los estudiantes sobre vivencias y el monitoreo continuo de la implementación de la programación muestran un enfoque atento tanto a las necesidades individuales como a las colectivas de los estudiantes. De igual manera, se crean oportunidades para que los estudiantes apliquen los conocimientos en la resolución de problemas del mundo real, fomentando el uso práctico de lo aprendido.

Es esencial que los docentes verifiquen que todos los estudiantes comprendan los objetivos de la sesión, lo que fortalece la efectividad de la enseñanza. Además, el desarrollo de contenidos teóricos de manera clara y actualizada brinda un acceso equitativo al conocimiento. Las actividades de aprendizaje están diseñadas para estimular el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, incentivando su aprendizaje autónomo. El uso de diversos recursos tecnológicos y la implementación de estrategias pedagógicas inclusivas para estudiantes con necesidades educativas especiales garantizan una educación accesible e inclusiva. La evaluación diferenciada y la elaboración de instrumentos válidos para medir el progreso en el aprendizaje, tanto individual como grupal, facilitan una retroalimentación efectiva y un proceso de mejora

continua. Los resultados de las evaluaciones se organizan para orientar decisiones que ajusten la enseñanza a las necesidades detectadas. Los docentes, además, integran los saberes culturales de la comunidad en su práctica educativa, promoviendo el respeto y la valoración de la diversidad. Comparten, asimismo, los avances y desafíos de su labor pedagógica con las familias y autoridades locales, impulsando la colaboración y el compromiso de la comunidad educativa.

La participación en comunidades de aprendizaje profesional y en actividades significativas de desarrollo profesional asegura un crecimiento constante en las prácticas docentes. También, al involucrarse en la creación de políticas educativas, los docentes contribuyen con una perspectiva informada y actualizada, colaborando en el progreso del sistema educativo. Finalmente, actúan con apego a los principios éticos profesionales para resolver los dilemas prácticos y normativos que surgen, y toman decisiones respetando los derechos humanos y priorizando el bienestar de los niños y adolescentes, garantizando así un ambiente educativo seguro, inclusivo y respetuoso para todos.

3.1.2.1. Análisis de las dimensiones de la variable Desempeño Docente

Dimensión 01: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

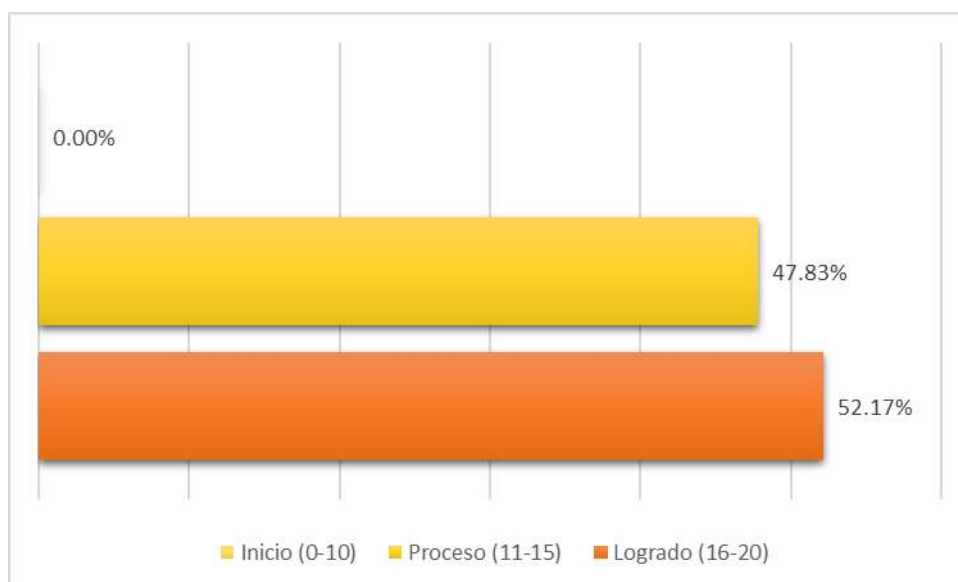
Tabla 6

Nivel del Desempeño Docente en su dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann

Nivel	N° docentes	%
Logrado (16-20)	12	52.17%
Proceso (11-15)	11	47.83%
Inicio (0-10)	0	0.00%
Total	23	100.00%

Figura 3

Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en su dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann



Interpretación

Se observa que ningún maestro se encuentra en el nivel de inicio, más por el contrario, el 47.83% de los maestros, se ubican en el nivel de proceso; en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; esto quiere decir que, el docente, demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. Esto implica una capacidad para reconocer la diversidad dentro del aula y adaptar las estrategias de enseñanza en consecuencia. Sin embargo, cuando esta competencia se cumple solo a veces, puede resultar en un desafío para satisfacer las necesidades específicas de cada estudiante de manera consistente. Asimismo, el conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales de las disciplinas y las teorías pedagógicas es crucial para una enseñanza efectiva. Cuando el docente solo a veces demuestra este conocimiento actualizado, puede haber inconsistencias en la entrega del contenido y en la aplicación de las mejores prácticas pedagógicas, lo que potencialmente limita las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. La elaboración de la programación curricular y la selección de contenidos son procesos clave en la preparación para el

aprendizaje de los estudiantes. Cuando el docente solo a veces articula coherentemente los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias de enseñanza, puede haber una falta de alineación entre los objetivos educativos y las prácticas en el aula, lo que afecta la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, el 52.17% de maestros se ubican en el nivel logrado, esto implica que, el diseño creativo de procesos pedagógicos es crucial para despertar el interés de los estudiantes y facilitar el logro de los objetivos de aprendizaje. Cuando un docente siempre diseña procesos pedagógicos de manera creativa, se promueve la participación activa de los estudiantes y se fomenta su motivación intrínseca para aprender. La contextualización del diseño de la enseñanza en base a los estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes asegura que la educación sea relevante y significativa para ellos. Al cumplir siempre con esta competencia, el docente reconoce y valora la diversidad de sus estudiantes, creando un ambiente inclusivo y respetuoso que potencia el aprendizaje. La organización de diversos recursos para los estudiantes como soporte para sus aprendizajes es esencial para facilitar su comprensión y aplicación de los conceptos. Cuando un docente siempre organiza estos recursos de manera efectiva, se brinda a los estudiantes herramientas y materiales que enriquecen su proceso de aprendizaje.

El diseño sistemático, permanente, formativo y diferencial de la evaluación garantiza que esta sea justa, equitativa y orientada al crecimiento del estudiante. Al cumplir siempre con esta competencia, el docente proporciona retroalimentación oportuna y personalizada que guía el progreso de cada estudiante hacia el logro de los aprendizajes esperados. Finalmente, el diseño coherente de la secuencia de las sesiones de aprendizaje asegura una progresión lógica y efectiva en el proceso educativo. Cuando un docente siempre diseña esta secuencia de manera adecuada, se optimiza el tiempo de enseñanza y se maximiza el impacto en el logro de los objetivos de aprendizaje.

En conjunto, el cumplimiento constante de estas competencias por parte del docente en la dimensión de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes contribuye significativamente a la calidad y efectividad del proceso

educativo, promoviendo un ambiente de aprendizaje enriquecedor y significativo para todos los estudiantes.

Dimensión 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

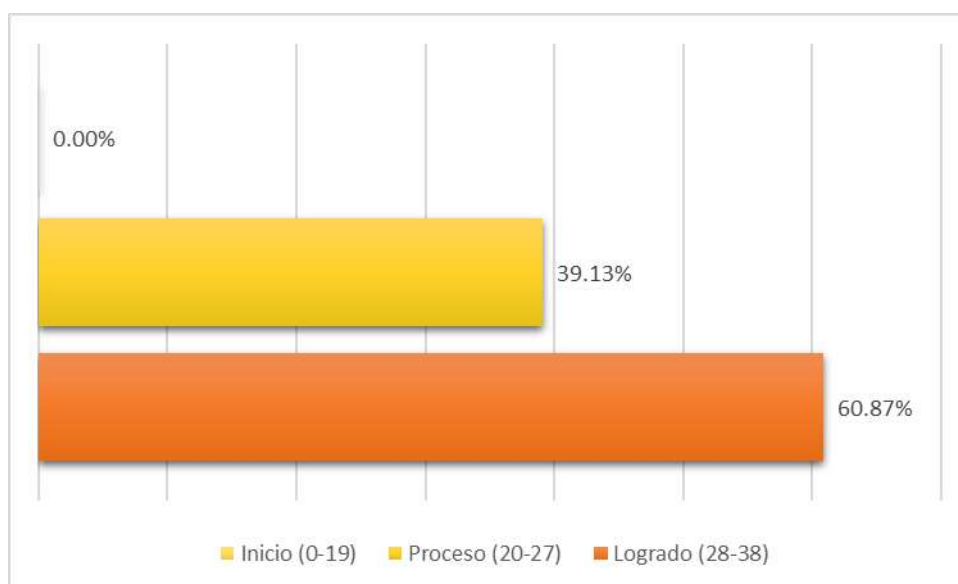
Tabla 7

Nivel del Desempeño Docente en su dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann

Nivel	N° docentes	%
Logrado (28-38)	14	60.87%
Proceso (20-27)	9	39.13%
Inicio (0-19)	0	0.00%
Total	23	100.00%

Figura 4

Porcentaje del nivel de desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann



Interpretación

Se observa que ningún maestro se encuentra en el nivel de inicio, más por el contrario, el 39.13% de los maestros, se ubican en el nivel de proceso, en consecuencia, construir relaciones interpersonales empáticas con los estudiantes, basadas en el respeto mutuo, es fundamental para crear un ambiente de confianza y apoyo en el aula. Cuando el docente cumple esta competencia a veces, puede haber ocasiones en las que la empatía y el respeto no se manifiesten de manera consistente, lo que podría afectar la conexión emocional y la motivación de los estudiantes hacia el aprendizaje. Orientar la práctica docente hacia el logro de altas expectativas en todos los estudiantes es esencial para promover un ambiente de aprendizaje enriquecedor y desafiante. Sin embargo, cuando esta competencia se cumple solo a veces, puede haber momentos en los que las expectativas no sean lo suficientemente altas o claras, lo que podría limitar el potencial de los estudiantes para alcanzar su máximo rendimiento. Promover un ambiente acogedor de la diversidad, donde esta se exprese como una fortaleza para el logro de aprendizajes, es fundamental para fomentar la inclusión y el respeto por la diversidad en el aula. Cuando el docente cumple esta competencia solo a veces, puede haber situaciones en las que la diversidad no se aborde de manera efectiva o inclusiva, lo que podría generar barreras para el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes.

Generar relaciones de cooperación y mostrar respeto mutuo hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales es crucial para garantizar su inclusión y participación equitativa en el proceso educativo. Sin embargo, cuando esta competencia se cumple solo a veces, puede haber momentos en los que las necesidades específicas de estos estudiantes no sean atendidas de manera adecuada, lo que podría limitar su acceso al currículo y a oportunidades de aprendizaje significativas. Resolver conflictos en diálogo con los estudiantes utilizando mecanismos pacíficos es fundamental para mantener un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso. Sin embargo, cuando esta competencia se cumple solo a veces, puede haber situaciones en las que los conflictos no se aborden de manera efectiva o constructiva, lo que podría generar tensiones y afectar el clima emocional del aula. Organizar el aula de forma segura y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad de los estudiantes, es esencial para garantizar un entorno propicio para el aprendizaje.

Sin embargo, cuando esta competencia se cumple solo a veces, puede haber aspectos del ambiente físico o social del aula que no sean abordados de manera adecuada, lo que podría afectar la comodidad y el bienestar de los estudiantes.

Reflexionar permanentemente con los estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes para enfrentarlas hábilmente, es esencial para promover la conciencia crítica y la acción social en el aula. Sin embargo, cuando esta competencia se cumple solo a veces, puede haber ocasiones en las que estas reflexiones no se fomenten de manera sistemática o profunda, lo que podría limitar el desarrollo de habilidades socioemocionales y ciudadanas en los estudiantes. Controlar permanentemente la ejecución de la programación y observar su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes es fundamental para garantizar la efectividad de la enseñanza. Sin embargo, cuando esta competencia se cumple solo a veces, puede haber momentos en los que la monitorización del proceso educativo no sea suficientemente rigurosa o sistemática, lo que podría dificultar la identificación y corrección de posibles desafíos o barreras para el aprendizaje.

Por otro lado, el 60.87% de los maestros, se encuentra en el nivel logrado, quiere decir que, los docentes, al constatar que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje, desempeñan un papel fundamental en la claridad y relevancia del proceso educativo. Esta acción no solo asegura que los objetivos sean claros para todos los alumnos, sino que también fomenta una mayor participación y compromiso con el aprendizaje. Al desarrollar contenidos teóricos disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes, los docentes garantizan que el conocimiento sea accesible y relevante, adaptándose a las necesidades individuales de cada estudiante y fomentando una comprensión más profunda de los conceptos. Además, al diseñar estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, los docentes los motivan a explorar, cuestionar y desarrollar soluciones innovadoras, preparándolos para enfrentar los desafíos del mundo real con confianza y habilidades sólidas. Utilizar recursos tecnológicos diversos y gestionar el tiempo de manera efectiva en el aula enriquece aún más el proceso de enseñanza-aprendizaje, adaptándolo a

las preferencias y necesidades de los estudiantes en la era digital, lo que les permite aprovechar al máximo las herramientas disponibles para mejorar su aprendizaje. Además, al manejar estrategias pedagógicas para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales, los docentes promueven la inclusión y la equidad, asegurando que todos los alumnos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Utilizar métodos y técnicas de evaluación diferenciada y elaborar instrumentos válidos para evaluar el avance de los estudiantes garantiza una evaluación justa y precisa del progreso de cada estudiante, permitiendo adaptar la enseñanza a sus necesidades individuales y proporcionar retroalimentación efectiva para su mejora continua. Asimismo, sistematizar los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y programar una retroalimentación oportuna permite identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para apoyar el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva, asegurando así un proceso educativo que responda a sus necesidades y promueva su desarrollo integral. Finalmente, al evaluar los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos y compartir oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y las autoridades educativas, los docentes promueven una cultura de responsabilidad compartida y colaboración, donde todos los actores involucrados se comprometen con el éxito educativo de los estudiantes.

Dimensión03: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

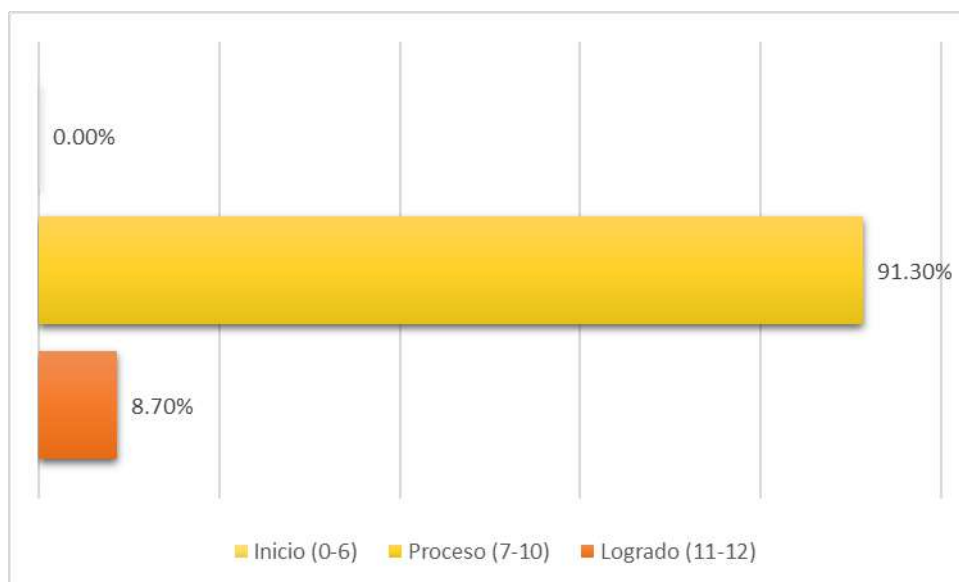
Tabla 8

Nivel del Desempeño Docente en su dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann

Nivel	N° docentes	%
Logrado (11-12)	2	8.70%
Proceso (7-10)	21	91.30%
Inicio (0-6)	0	0.00%
Total	23	100.00%

Figura 5

Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en su dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann



Interpretación

Se observa que ningún maestro se encuentra en el nivel de inicio, más por el contrario, un rotundo 91.30% de los maestros, se ubican en el nivel de proceso, quiere decir que, los docentes a veces interactúan con sus pares de manera colaborativa e iniciativa para intercambiar experiencias y mejorar la enseñanza de manera sostenible. Esta colaboración entre colegas puede enriquecer las prácticas pedagógicas, pero su realización ocasional puede deberse a limitaciones de tiempo o a la falta de una cultura colaborativa arraigada en la institución educativa. En cuanto a la participación en la gestión del proyecto educativo institucional, los docentes a veces se involucran activamente en el equipo de trabajo. Esta participación es crucial para alinear las prácticas pedagógicas con los objetivos institucionales y garantizar una implementación efectiva de las políticas educativas. Sin embargo, su participación ocasional puede deberse a una falta de tiempo, recursos o apoyo institucional.

Además, los docentes a veces desarrollan proyectos de investigación y propuestas de innovación pedagógica tanto de forma individual como colectiva

para mejorar la calidad del servicio educativo de la institución. Estos proyectos pueden abordar desafíos específicos en el aula y promover prácticas pedagógicas efectivas, pero su realización ocasional puede deberse a limitaciones de tiempo, capacitación o apoyo institucional. Finalmente, los docentes a veces fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Esta colaboración es esencial para crear un entorno de apoyo y participación en la educación de los estudiantes, pero su implementación ocasional puede deberse a barreras de comunicación, diferencias culturales o falta de tiempo para establecer relaciones sólidas con las familias.

Por otro lado, el 8.70% de los maestros se encuentran en el nivel logrado, esto es que, los docentes siempre integran críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad y su entorno. Esta integración es fundamental para garantizar que la educación sea relevante y significativa para los estudiantes, ya que les permite conectar los conceptos académicos con su propia experiencia y contexto cultural. Al incorporar estos saberes en el currículo, los docentes promueven la valoración de la diversidad cultural y el respeto hacia las diferentes identidades.

Además, los docentes siempre comparten con las familias de sus estudiantes, así como también con las autoridades locales de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, dando cuenta de sus avances y resultados. Esta comunicación abierta y transparente fortalece la relación entre la escuela, las familias y la comunidad en general, creando un ambiente de colaboración y apoyo mutuo en beneficio del aprendizaje de los estudiantes. Al compartir los logros y desafíos del proceso educativo, los docentes fomentan un sentido de responsabilidad compartida y promueven una mayor participación de todos los actores involucrados en la educación.

Dimensión 04: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

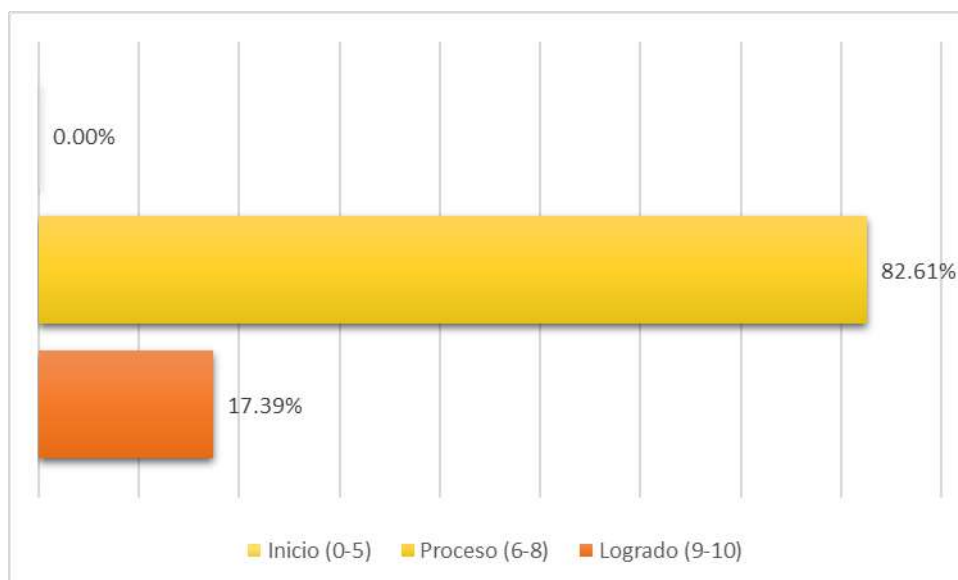
Tabla 9

Nivel del Desempeño Docente en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann

Nivel	N° docentes	%
Logrado (9-10)	4	17.39%
Proceso (6-8)	19	82.61%
Inicio (0-5)	0	0.00%
Total	23	100.00%

Figura 6

Porcentaje del nivel de Desempeño Docente en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann



Interpretación

Se observa que ningún maestro se encuentra en el nivel de inicio, más por el contrario, el 82.61% de los maestros, se ubican en el nivel de proceso, quiere decir que, los docentes a veces reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica de forma institucional para el aprendizaje de todos

sus estudiantes. Esta reflexión colaborativa les brinda la oportunidad de compartir experiencias, ideas y estrategias efectivas con otros colegas, lo que puede enriquecer su enfoque pedagógico y mejorar sus habilidades docentes. Sin embargo, esta participación puede ser intermitente debido a limitaciones de tiempo o recursos, lo que podría dificultar la consistencia en este aspecto. Asimismo, a veces los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de la comunidad educativa. Estas experiencias les permiten mantenerse actualizados sobre las tendencias educativas, adquirir nuevas habilidades y técnicas de enseñanza, y fortalecer su práctica pedagógica en beneficio de los estudiantes. Sin embargo, la disponibilidad de oportunidades de desarrollo profesional puede variar según la institución y las circunstancias individuales de cada docente. También, a veces los docentes participan en la generación de políticas educativas, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas. Esta participación puede ser crucial para asegurar que las políticas sean inclusivas, efectivas y centradas en el bienestar de los estudiantes. Sin embargo, la participación en este nivel puede estar condicionada por diversos factores, como el acceso a información relevante, el tiempo disponible y la disposición de las autoridades educativas para escuchar y considerar las opiniones de los docentes.

Por otro lado, el 17.39% de los maestros, se encuentran en el nivel logrado, esto abarca que, los docentes siempre actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente para resolver dilemas prácticos y normativos de la vida escolar. Este compromiso ético guía sus decisiones y acciones en el entorno educativo, asegurando que se conduzcan de manera justa, equitativa y responsable. Al enfrentar situaciones difíciles o dilemas éticos, los docentes se basan en su sólida formación ética y en los estándares profesionales para tomar decisiones que promuevan el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes. Asimismo, siempre toman decisiones respetando los derechos humanos en el principio del bien superior del niño y el adolescente. Reconocen la importancia de proteger los derechos fundamentales de todos los estudiantes y priorizan su bienestar en todas las decisiones que toman. Desde la planificación de actividades educativas hasta la resolución de conflictos en el aula, los docentes se aseguran de respetar y promover los derechos humanos

de cada estudiante, contribuyendo así a crear un ambiente educativo seguro, inclusivo y propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral.

3.1.3. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es una herramienta crucial en el análisis estadístico que nos permite evaluar si un conjunto de datos sigue una distribución normal. En este contexto, aplicaremos esta prueba a los datos de las dos variables fundamentales en el ámbito de esta investigación: la cultura laboral y el desempeño docente.

Al evaluar la normalidad de los datos relacionados con estas variables, podremos determinar si siguen una distribución gaussiana, lo que es fundamental para aplicar con confianza diversos métodos estadísticos y modelos posteriores en el análisis de datos. Esta evaluación nos permitirá obtener información valiosa sobre la naturaleza de estas variables en el contexto educativo y garantizar la validez de los resultados obtenidos en estudios posteriores. Para esto se usó el estadígrafo de Shapiro – Wilk, dado que la muestra de estudio es menor a 50. A continuación se muestra el resultado obtenido mediante el programa SPSS:

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
VAR. 01	,684	23	,357
VAR. 02	,597	23	,196

En la figura observamos que los valores de la significancia para ambas variables son 0.357 y 0.196. Al contrastar estos valores con el umbral de significancia fijado en 0,05, notamos que superan dicho límite, lo que nos lleva a inferir que los datos se originan en una distribución normal. Esto implica que no hubo intervención alguna en el proceso de recopilación de datos, por lo tanto, si los datos provienen de una distribución normal, es necesario usar el coeficiente de correlación r de Pearson.

3.1.4. Correlación de las variables estudiadas

Tabla 10

Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann

Correlaciones				
			Cultura Laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Correlación de Pearson	Cultura Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,723
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,723	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

Valores de interpretación

0.00	Correlación nula
De 0.01 a 0.10	Correlación débil (+) (-)
De 0.11 a 0.50	Correlación media (+) (-)
De 0.51 a 0.75	Correlación fuerte (+) (-)
De 0.76 a 0.99	Correlación muy fuerte (+) (-)
1.00	Correlación perfecta (+) (-)

Por tanto, se observa que el coeficiente de correlación (r) entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, es de 0.723, es una correlación directa fuerte.

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable

Desempeño Docente en su dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann

Correlaciones				
			Cultura Laboral	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Correlación de Pearson	Cultura Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,708
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,708	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

Valores de interpretación

0.00	Correlación nula
De 0.01 a 0.10	Correlación débil (+) (-)
De 0.11 a 0.50	Correlación media (+) (-)
De 0.51 a 0.75	Correlación fuerte (+) (-)
De 0.76 a 0.99	Correlación muy fuerte (+) (-)
1.00	Correlación perfecta (+) (-)

Por tanto, se observa que el coeficiente de correlación (r) entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann, es de 0.708, es una correlación directa fuerte.

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Participación en la gestión de la escuela

articulada a la comunidad en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann

Correlaciones				
			Cultura Laboral	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Correlación de Pearson	Cultura	Coefficiente de correlación	1,000	,826
	Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
Correlación de Pearson	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,826	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

Valores de interpretación

0.00	Correlación nula
De 0.01 a 0.10	Correlación débil (+) (-)
De 0.11 a 0.50	Correlación media (+) (-)
De 0.51 a 0.75	Correlación fuerte (+) (-)
De 0.76 a 0.99	Correlación muy fuerte (+) (-)
1.00	Correlación perfecta (+) (-)

Por tanto, se observa que el coeficiente de correlación (r) entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohomann, es de 0.826, es una correlación directa muy fuerte.

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable

Desempeño Docente en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann

Correlaciones				
			Cultura Laboral	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Correlación de Pearson		Coeficiente de correlación	1,000	,795
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,795	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

Valores de interpretación

0.00	Correlación nula
De 0.01 a 0.10	Correlación débil (+) (-)
De 0.11 a 0.50	Correlación media (+) (-)
De 0.51 a 0.75	Correlación fuerte (+) (-)
De 0.76 a 0.99	Correlación muy fuerte (+) (-)
1.00	Correlación perfecta (+) (-)

Por tanto, se observa que el coeficiente de correlación (r) entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en su dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, es de 0.795, es una correlación directa muy fuerte.

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann

			Correlaciones	
			Cultura Laboral	Desempeño docente
Correlación de Pearson	Cultura Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,894
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	23	23
		Coeficiente de correlación	,894	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

Valores de interpretación

0.00	Correlación nula
De 0.01 a 0.10	Correlación débil (+) (-)
De 0.11 a 0.50	Correlación media (+) (-)
De 0.51 a 0.75	Correlación fuerte (+) (-)
De 0.76 a 0.99	Correlación muy fuerte (+) (-)
1.00	Correlación perfecta (+) (-)

Por tanto, se observa que el coeficiente de correlación (r) entre la variable Cultura Laboral y la variable Desempeño Docente en la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, es de 0.894, es una correlación directa muy fuerte.

3.1.5. Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 01

- **Planteamiento de hipótesis estadística**

Ho: No existe correlación directa fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

Ha: Existe correlación directa fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

- **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadígrafo para contrastación**

T de Student que incluye el coeficiente de correlación r de Pearson. Primero se halló la T de Student calculada (Tc) mediante la fórmula y luego se comparó con la T de Student teórica (Tt) que se halló mediante interpolación.

T calculada

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

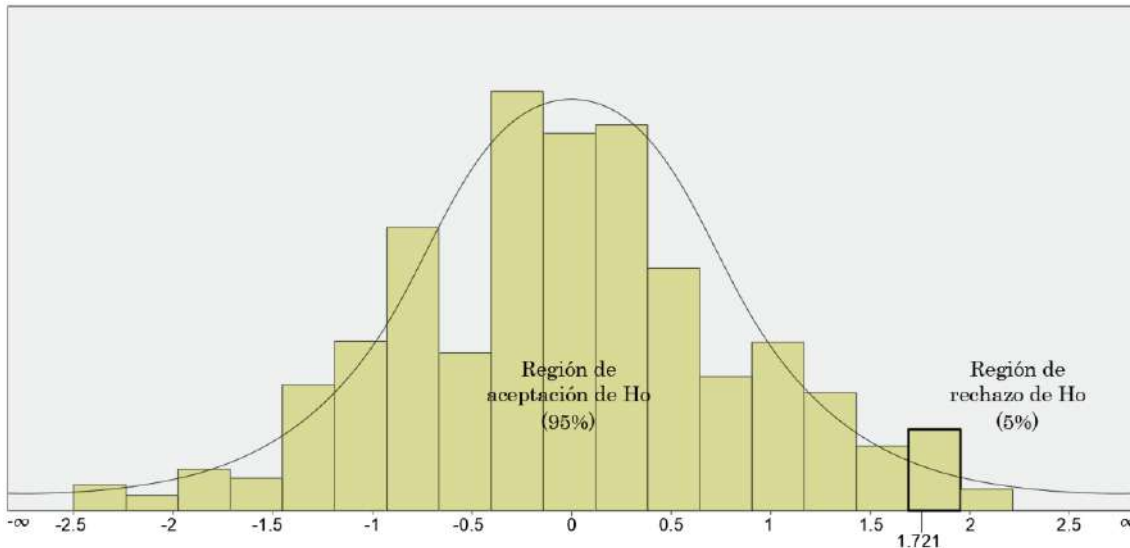
$r_{xy} - 0$	0.723
$1 - (r_{xy})^2$	0.477
N-2	21.000
t_c	4.796

$$T_c = 4.796$$

T teórica

α r	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,656	636,578
2	0,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,600
3	0,765	0,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	0,741	0,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	0,718	0,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	0,694	0,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725

Campana de Gauss con el valor encontrado de la Tt.



$T_t = 1.721$

Si $T_c > T_t$; se rechaza H_0

Si $T_c \leq T_t$; se acepta H_0

- **Decisión**

Se observa que la T_c (4.796) es mayor a la T_t (1.721), por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- **Conclusión**

Se concluye que: Existe correlación directa fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

Hipótesis específica 02

- **Planteamiento de hipótesis estadística**

H_0 : No existe correlación directa fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

H_a : Existe correlación directa fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el

aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

- **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadígrafo para contrastación**

T de Student que incluye el coeficiente de correlación r de Pearson. Primero se halló la T de Student calculada (Tc) mediante la fórmula y luego se comparó con la T de Student teórica (Tt) que se halló mediante interpolación.

T calculada

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

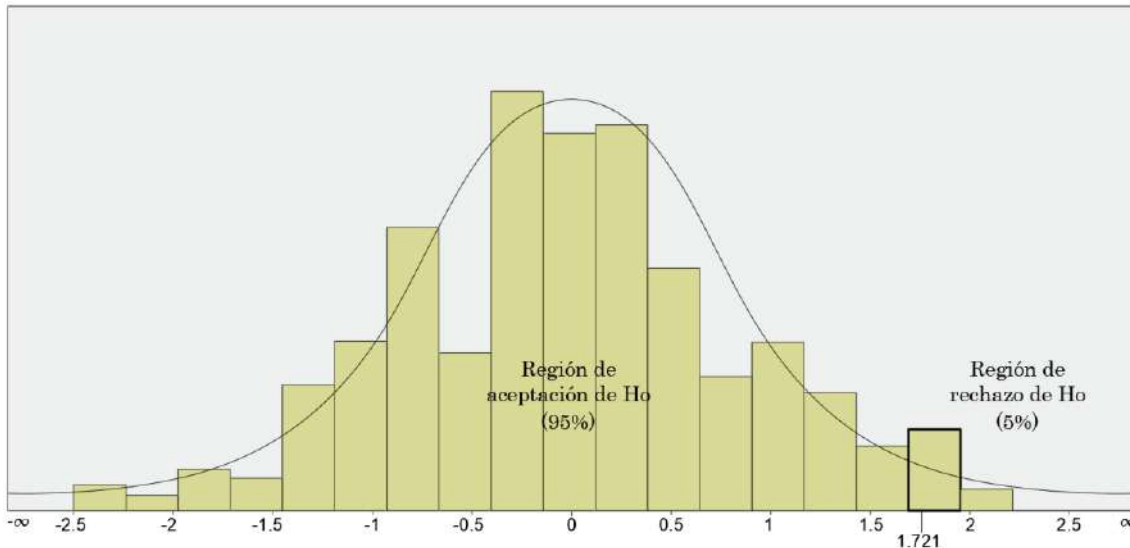
$r_{xy} - 0$	0.708
$1 - (r_{xy})^2$	0.499
$N - 2$	21.000
t_c	4.594

Tc = 4.594

T teórica

α r	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,656	636,578
2	0,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,600
3	0,765	0,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	0,741	0,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	0,718	0,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	0,694	0,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725

Campana de Gauss con el valor encontrado de la Tt.



$T_t = 1.721$

Si $T_c > T_t$; se rechaza H_0

Si $T_c \leq T_t$; se acepta H_0

- **Decisión**

Se observa que la T_c (4.594) es mayor a la T_t (1.721), por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- **Conclusión**

Se concluye que: Existe correlación directa fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

Hipótesis específica 03

- **Planteamiento de hipótesis estadística**

H_0 : No existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

H_a : Existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión participación en la

gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

- **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadígrafo para contrastación**

T de Student que incluye el coeficiente de correlación r de Pearson. Primero se halló la T de Student calculada (Tc) mediante la fórmula y luego se comparó con la T de Student teórica (Tt) que se halló mediante interpolación.

T calculada

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

$r_{xy} - 0$	0.826
$1 - (r_{xy})^2$	0.318
$N - 2$	21.000
t_c	6.715

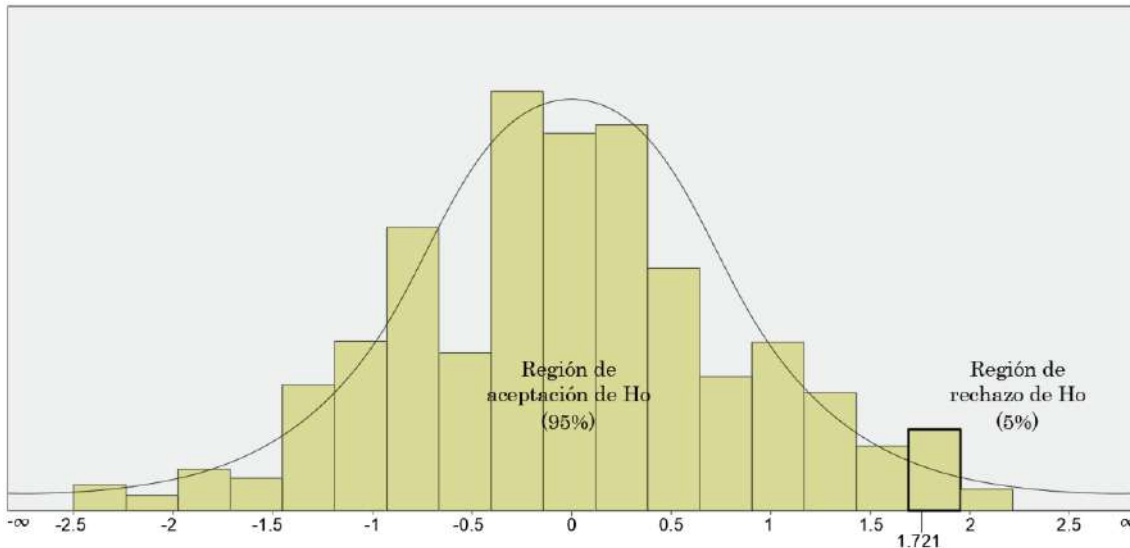
Tc = 6.715

T teórica

α r	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,656	636,578
2	0,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,600
3	0,765	0,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	0,741	0,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	0,718	0,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	0,694	0,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725

Campana de Gauss con el valor encontrado de la Tt.

Tc = 6.715



$Tt = 1.721$

Si $Tc > Tt$; se rechaza H_0

Si $Tc \leq Tt$; se acepta H_0

- **Decisión**

Se observa que la Tc (6.715) es mayor a la Tt (1.721), por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- **Conclusión**

Se concluye que: Existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

Hipótesis específica 04

- **Planteamiento de hipótesis estadística**

H_0 : No existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

H_a : Existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión desarrollo de la

profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

- **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadígrafo para contrastación**

T de Student que incluye el coeficiente de correlación r de Pearson. Primero se halló la T de Student calculada (Tc) mediante la fórmula y luego se comparó con la T de Student teórica (Tt) que se halló mediante interpolación.

T calculada

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

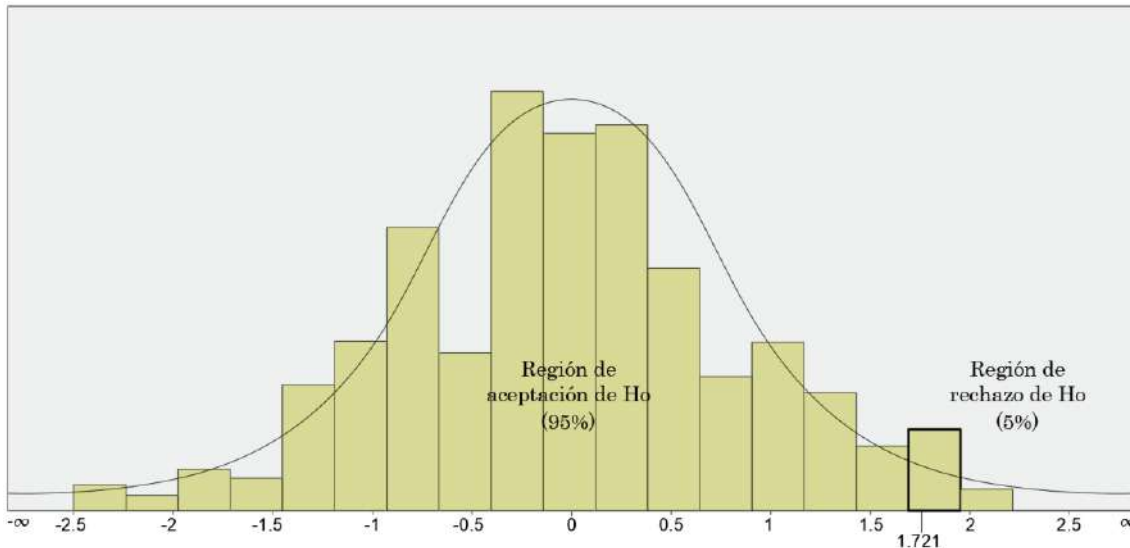
$r_{xy} - 0$	0.795
$1 - (r_{xy})^2$	0.368
$N - 2$	21.000
t_c	6.006

Tc = 6.006

T teórica

α r	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,656	636,578
2	0,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,600
3	0,765	0,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	0,741	0,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	0,718	0,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	0,694	0,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725

Campana de Gauss con el valor encontrado de la Tt.



Tt = 1.721

Si $T_c > T_t$; se rechaza H_0

Si $T_c \leq T_t$; se acepta H_0

- **Decisión**

Se observa que la T_c (6.006) es mayor a la T_t (1.721), por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- **Conclusión**

Se concluye que: Existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

Hipótesis general

- **Planteamiento de hipótesis estadística**

H_0 : No existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

H_a : Existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

- **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadígrafo para contrastación**

T de Student que incluye el coeficiente de correlación r de Pearson. Primero se halló la T de Student calculada (Tc) mediante la fórmula y luego se comparó con la T de Student teórica (Tt) que se halló mediante interpolación.

T calculada

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

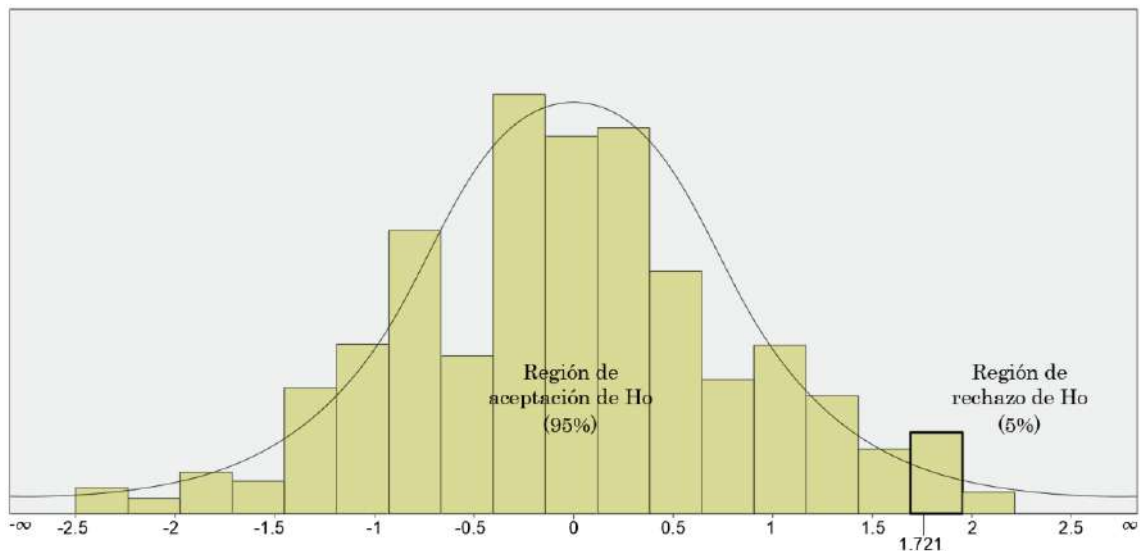
$r_{xy} - 0$	0.894
$1 - (r_{xy})^2$	0.201
$N - 2$	21.000
t_c	9.143

$$T_c = 9.143$$

T teórica

α r	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,656	636,578
2	0,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,600
3	0,765	0,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	0,741	0,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	0,718	0,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	0,694	0,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725

Campana de Gauss con el valor encontrado de la Tt.



$$T_t = 1.721$$

Si $T_c > T_t$; se rechaza H_0

Si $T_c \leq T_t$; se acepta H_0

- **Decisión**

Se observa que la T_c (9.143) es mayor a la T_t (1.721), por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- **Conclusión**

Se concluye que: Existe correlación directa muy fuerte estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.

3.2. Discusión de los resultados

La presente investigación se ha centrado en el análisis de la relación entre la cultura laboral y el desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann, ubicada en Huarochirí, durante el año 2023. En este contexto, la discusión de los resultados emerge como un paso fundamental para comprender en profundidad las implicaciones y significado de los hallazgos obtenidos.

A lo largo de este estudio, se ha explorado la relación de la cultura laboral en diversas dimensiones del desempeño docente, incluyendo la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión escolar

articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Los datos recopilados y analizados proporcionan una visión detallada de la relación entre estos aspectos en el contexto específico de la institución educativa mencionada. En esta sección de la investigación, nos adentraremos en la interpretación de los resultados, considerando su congruencia con la literatura previa sobre el tema y su relevancia para la práctica educativa en Huarochirí. Se examinarán también posibles factores contextuales que podrían influir en esta relación, como las políticas educativas locales, las características socioeconómicas de la comunidad, y las condiciones laborales específicas en la institución. En última instancia, esta sección busca proporcionar una reflexión crítica sobre los resultados obtenidos, destacando su relevancia para la mejora continua de la calidad educativa en la institución y su contribución al campo más amplio de la gestión escolar y el desarrollo profesional docente.

Para el primer objetivo específico que fue: Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023, la conclusión fue que existe una correlación directa fuerte, estadísticamente significativa, entre la cultura laboral y el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023. Esto indica que la forma en que se organiza y se promueve la cultura laboral dentro de la institución educativa tiene un impacto considerable en el desempeño de los docentes en lo que respecta a la preparación de los estudiantes para el aprendizaje. Una correlación directa fuerte y estadísticamente significativa sugiere que a medida que mejora la cultura laboral, también lo hace la habilidad de los docentes para preparar a los estudiantes de manera efectiva para el proceso de aprendizaje. Esto sugiere que un entorno laboral favorable, que promueva la colaboración, la solidaridad y el crecimiento profesional, podría generar un impacto beneficioso en la excelencia educativa y, en consecuencia, en el desempeño académico de los estudiantes.

Estos resultados se ven encaminados por Gálvez (2018) en su investigación titulada Evaluación del desempeño docente: Preparación para el

aprendizaje de los estudiantes en el marco del buen desempeño docente, en donde se ha analizado los hallazgos de una investigación, los cuales han indicado la presencia de niveles de rendimiento deficientes en áreas relacionadas con la planificación del aprendizaje, así como una falta de coherencia en los objetivos a lo largo del proceso de evaluación. Estos resultados han impulsado la creación de un modelo innovador de evaluación docente, que se ha caracterizado por incorporar un enfoque centrado en la reflexión del profesorado y en potenciar su mejora en términos de rendimiento.

formularioPor otra parte, la teoría según el MBDD (2014) menciona que, se describe la organización del trabajo docente a través de la elaboración de planes de lecciones, unidades de estudio y cursos de estudio dentro de un enfoque intercultural e inclusivo. Esto implica considerar el conocimiento que poseen los estudiantes sobre aspectos sociales, culturales - tanto materiales como no materiales - y cognitivos, así como su desarrollo de habilidades pedagógicas y profesionales. También abarca la selección de material didáctico, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. La dinámica de la cultura laboral en una institución educativa no solo configura el entorno de trabajo para los docentes, sino que también ejerce una influencia profunda en la preparación y el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. Una cultura laboral que fomente la colaboración, el apoyo mutuo y el crecimiento profesional entre los educadores crea un ambiente propicio para la excelencia educativa, donde los estudiantes pueden beneficiarse de una enseñanza de alta calidad y un compromiso activo por parte de sus maestros. Por otro lado, una cultura laboral negativa puede desmotivar a los docentes y afectar su capacidad para brindar una educación efectiva, lo que a su vez repercute en el rendimiento y el éxito académico de los estudiantes. Por lo tanto, es esencial promover una cultura laboral positiva que respalde el bienestar y el compromiso de los docentes, garantizando así una experiencia de aprendizaje enriquecedora y un futuro brillante para los estudiantes.

Para el segundo objetivo específico que fue: Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa

Jorge Basadre Grohmann 2023, la conclusión fue que existe una correlación directa fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en lo que respecta a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en el año 2023. La conclusión ha implicado que la calidad del entorno laboral dentro de la institución educativa estuvo estrechamente relacionada con la eficacia de los docentes en su labor de enseñanza, específicamente en lo que respecta al proceso de aprendizaje de los estudiantes. Se ha sugerido una correlación directa fuerte y estadísticamente significativa, lo que ha indicado que a medida que ha mejorado la cultura laboral, también ha mejorado la capacidad de los docentes para impartir la enseñanza de manera efectiva, lo que ha influido directamente en la capacidad de los estudiantes para aprender. Se ha indicado que un ambiente laboral positivo, que haya fomentado la colaboración, el apoyo mutuo y el desarrollo profesional, ha podido tener un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el éxito educativo de los estudiantes. Además, se ha sugerido que las iniciativas dirigidas a mejorar la cultura laboral dentro de la institución educativa han podido ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño docente y promover un entorno propicio para el aprendizaje de los estudiantes. En resumen, la conclusión ha subrayado la relevancia de la cultura laboral en el ámbito educativo y su impacto directo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estos resultados se ven reflejados por Arias (2019), en su investigación Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales, en donde se menciona que las distintas teorías e investigaciones abordadas en este estudio han dejado en evidencia que analizar y buscar transformar la cultura organizacional ha planteado numerosos desafíos complicados que requirieron soluciones cuidadosas. Estos desafíos han sido considerados por aquellos que se acercaron al estudio de este concepto. En perspectiva, tener en cuenta estas dificultades y reconocer la importancia de dar prioridad a la cultura y emprender acciones que permitieran obtener una comprensión más sólida de ella ha constituido un primer paso esencial para aprender a gestionarla de manera efectiva. De igual modo, el autor ha considerado fundamental comprender las diversas aproximaciones teóricas y

metodológicas posibles para abordar este concepto, así como las ventajas y desventajas asociadas con el uso de diferentes tipos de datos. Mediante este trabajo, nuestro propósito ha sido arrojar luz sobre un tema que quizás no haya sido muy conocido pero que haya revestido una gran importancia, ya que haya podido enriquecer la perspectiva teórica y metodológica de aquellos que se hayan dedicado a investigarlo. Además, haya podido marcar una diferencia significativa para que una organización haya optimizado su rendimiento, sus resultados financieros y la calidad de vida de sus miembros.

Por otra parte, según el MBDD (2014) estos resultados reflejan la capacidad pedagógica de los docentes para generar un entorno favorable al aprendizaje, gestionar de forma efectiva los contenidos, mantener la motivación constante de los estudiantes, emplear diversas estrategias metodológicas y de evaluación, y hacer un uso óptimo de los recursos educativos disponibles. Esto conlleva aplicar distintos criterios y herramientas para identificar tanto los logros como los desafíos en el proceso educativo, así como aquellos aspectos de la enseñanza que requieren ajustes y mejoras. En este marco, se destacan tres competencias clave que se entrelazan a lo largo del proceso educativo para promover un enfoque integral y efectivo en la enseñanza y el aprendizaje: la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, la promoción de una convivencia democrática, y la valorización de la diversidad en todas sus expresiones, con el fin de formar ciudadanos críticos y con una perspectiva intercultural; el desarrollo de la enseñanza en el contexto de aprendizaje de los contenidos de la materia, utilizando estrategias y recursos adecuados para que todos los estudiantes puedan reflexionar críticamente y resolver problemas relevantes en función de sus experiencias, intereses y contexto; y la evaluación continua del aprendizaje en relación con los objetivos establecidos por la institución, para tomar decisiones y brindar retroalimentación a los estudiantes y a la comunidad educativa, respetando las diferencias individuales y la diversidad cultural.

Finalmente, la conexión entre la cultura laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es profunda y significativa. Una cultura laboral positiva, que promueva la colaboración, el apoyo mutuo y el desarrollo

profesional entre los docentes, crea un ambiente propicio para la enseñanza efectiva y el éxito académico de los estudiantes. Cuando los educadores se sienten valorados y motivados en su entorno laboral, están más inclinados a dedicar tiempo y esfuerzos adicionales para planificar y ejecutar lecciones de alta calidad, lo que impacta directamente en la preparación y el compromiso de los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Además, una cultura laboral sólida puede inspirar a los educadores a implementar innovaciones pedagógicas y a adaptarse mejor a las necesidades y diversidades de los estudiantes, promoviendo así un aprendizaje más inclusivo y efectivo.

Para el tercer objetivo específico que fue: Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023, la conclusión fue que existe una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en lo que respecta a la participación en la gestión de la escuela, que está articulada a la comunidad, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en el año 2023. Se ha destacado una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa, lo que ha sugerido que la mejora en la cultura laboral se ha traducido en una mejora en la capacidad de los docentes para involucrarse activamente en la gestión escolar, en estrecha articulación con la comunidad. Se ha enfatizado que un ambiente laboral positivo, que haya fomentado la colaboración, la comunicación abierta y el compromiso con la comunidad, ha podido tener un impacto positivo en la capacidad de la escuela para interactuar y responder a las necesidades de su entorno. Además, se ha señalado que las iniciativas dirigidas a mejorar la cultura laboral dentro de la institución educativa han podido ser cruciales para fortalecer la participación de los docentes en la gestión escolar y para establecer vínculos más sólidos entre la escuela y la comunidad local.

Estos resultados están respaldados por Cortes y Preciado (2020) que en su investigación Cultura organizacional y su incidencia en la productividad de una organización, mencionan que la cultura organizacional ejerció una significativa influencia sobre la eficacia productiva de la empresa, ya que, en

esencia, constituía uno de los cimientos primordiales en los que la compañía se desarrollaba y florecía. Los valores, tradiciones, creencias y elementos distintivos contribuían a que la empresa destacara entre sus competidores en el mismo sector. Además, a lo largo del análisis, se pudo evidenciar cómo la cultura organizacional desempeñaba un papel influyente en la productividad de la empresa al moldear los valores y prácticas adoptadas por cada individuo dentro de la organización. Cabe mencionar que la productividad guardaba una relación directa con el nivel de motivación presente en los empleados. Esto implicaba que a medida que la motivación aumentaba, la productividad también se incrementaba, y esta correlación se hallaba intrínsecamente vinculada con la cultura organizacional, ya que esta última figuraba como el factor más abarcador en la socialización y la identificación tanto de la empresa como de sus trabajadores. En adición y como conclusión, se observó que la cultura organizacional también abarcaba otros ámbitos dentro de la entidad, ya que se mantenía constante y no se alteraba debido a la influencia de ningún individuo. Esta cultura se formaba gradualmente a lo largo de la interacción entre los trabajadores, y cada persona que se integraba podía adaptarse o no a ella. Esto implicaba que los empleados tenían la responsabilidad de formar parte de la cultura de sus colegas, ya que de lo contrario no podrían establecer conexiones lo suficientemente sólidas para llevar a cabo una interacción social efectiva. Esta falta de adaptación podría obstaculizar el desarrollo eficiente de su labor.

Por otro lado, el MBDD (2014) propone que es fundamental la participación democrática en la gestión escolar o en redes de escuelas para construir una comunidad de aprendizaje sólida. Esto requiere una comunicación fluida y eficaz con los distintos actores en el ámbito educativo, así como una participación activa en la creación, ejecución y evaluación de los programas educativos institucionales. Además, es clave contribuir al establecimiento de un clima institucional positivo, que valore y respete a la comunidad y sus particularidades, promoviendo también la responsabilidad compartida de las familias en los logros educativos. En este sentido, se destacan dos competencias clave: participar activamente en la gestión escolar de forma democrática, crítica y colaborativa, contribuyendo así al desarrollo y mejora continua del programa educativo institucional para lograr aprendizajes de calidad; y construir relaciones

basadas en el respeto, la cooperación y la responsabilidad conjunta con las familias, la comunidad local y otras instituciones de la sociedad civil, aprovechando el conocimiento y los recursos disponibles en el proceso educativo y asumiendo un compromiso compartido con los resultados.

Finalmente, la reflexión sobre la cultura laboral y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad revela la interconexión esencial entre ambos aspectos para el desarrollo integral de una institución educativa. Una cultura laboral positiva, caracterizada por la colaboración, el apoyo mutuo y la comunicación abierta, crea un ambiente propicio para la participación activa en la gestión escolar por parte de todos los actores involucrados. Cuando los docentes y el personal escolar se sienten valorados y motivados en su entorno laboral, están más inclinados a participar en la toma de decisiones y contribuir al desarrollo de la comunidad escolar.

La participación en la gestión escolar articulada a la comunidad fortalece los lazos entre la escuela y su entorno, permitiendo una mejor comprensión de las necesidades locales y una respuesta más efectiva a los desafíos educativos. Además, esta colaboración fomenta un sentido de responsabilidad compartida y un compromiso más profundo con el éxito de los estudiantes. En conjunto, una cultura laboral sólida y una participación activa en la gestión escolar generan un ambiente de trabajo en equipo y un sentido de pertenencia que beneficia a toda la comunidad educativa. Esta combinación potencia la efectividad de las iniciativas educativas y promueve un ambiente de aprendizaje inclusivo y enriquecedor para todos los involucrados. Así, la reflexión conjunta sobre la cultura laboral y la participación en la gestión escolar evidencia su importancia fundamental para el desarrollo y la excelencia educativa en cualquier institución.

Para el cuarto objetivo específico que fue: Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023, la conclusión fue que existe una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en lo que concierne al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en el año

2023. Se ha destacado la estrecha relación entre la calidad del ambiente laboral en una institución educativa y la capacidad de los docentes para desarrollar su profesionalismo y fortalecer su identidad como educadores. Se ha evidenciado que una cultura laboral positiva, caracterizada por el desarrollo profesional, el reconocimiento y el apoyo a los docentes, ha tenido un efecto significativo en el crecimiento personal y profesional de estos. La presencia de una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa ha sugerido que a medida que ha mejorado la cultura laboral, también se ha reforzado la capacidad de los docentes para ofrecer una enseñanza de mayor calidad. Se ha subrayado que cuando los docentes se han sentido valorados y respaldados en su desarrollo, han estado más dispuestos a comprometerse activamente con su crecimiento profesional, lo que ha podido traducirse en una mejora palpable en la calidad de la educación que han proporcionado a sus estudiantes. Por ende, el texto ha resaltado la importancia de invertir en la mejora de la cultura laboral como una estrategia fundamental para promover el desarrollo profesional y la identidad docente.

Estos resultados se ven respaldados por Molina (2018), en su investigación Análisis de la cultura organizacional empresarial y su mediación en las acciones formativas, en donde se menciona que la investigación buscó comprender el compromiso de los empleados en una empresa pública de ámbito nacional y cómo la cultura organizacional, específicamente las dimensiones del colectivismo y la distancia jerárquica, moderaron este compromiso y su impacto en el éxito de las acciones formativas. Los resultados han revelado que estas dimensiones culturales jugaron un papel crucial en el compromiso de los empleados con la organización. Además, han respaldado la idea de que el modelo teórico que conecta el Compromiso Organizacional con las intervenciones formativas tuvo una capacidad predictiva significativa. Se ha observado que la mayoría de los ítems utilizados en la medición fueron confiables, con cargas que superaron el umbral de 0,7, lo que sugiere una sólida consistencia interna en la evaluación de las variables observadas. Sin embargo, se excluyeron tres ítems debido a su falta de fiabilidad. Además, se ha destacado que el constructo del compromiso calculado mostró la menor capacidad predictiva en el modelo, lo que sugiere la necesidad de una revisión más

detallada en su conceptualización y medición. En cuanto a la confiabilidad compuesta de los constructos, se observó que fue notablemente alta, lo que indicó una coherencia interna sólida en la medición de las variables. Estos resultados han proporcionado una base sólida para comprender la relación entre la cultura organizacional, el compromiso de los empleados y el éxito de las acciones formativas en la empresa estudiada.

Por otro lado, el MBDD (2014) ha explorado los procesos y prácticas clave que sustentan la formación y el crecimiento de comunidades profesionales entre docentes. Se ha puesto énfasis en la importancia de la reflexión continua y estructurada sobre la labor educativa, el trabajo colaborativo con otros profesionales, las dinámicas grupales y la participación en actividades de desarrollo profesional. Asimismo, se ha subrayado la responsabilidad que tienen los docentes en los procesos de aprendizaje y en los resultados de sus estudiantes, así como en la gestión y uso de la información necesaria para el diseño y aplicación de políticas educativas tanto a nivel nacional como regional.

En este contexto, se han identificado dos competencias clave. La primera competencia ha implicado que los docentes reflexionaran sobre sus experiencias prácticas e institucionales y desarrollaran procesos de aprendizaje permanente, tanto a nivel individual como colectivo, para afirmar y configurar sus identidades y responsabilidades profesionales. Por otro lado, la segunda competencia ha subrayado la importancia de que los docentes ejercieran su profesión éticamente, respetando los derechos humanos básicos y demostrando valores como la honestidad, la integridad, la responsabilidad y el compromiso en su labor social.

La reflexión final sobre la cultura laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es fundamental para comprender la interconexión entre estos dos aspectos cruciales en el ámbito educativo. La cultura laboral en una institución educativa no solo determina el ambiente de trabajo, sino que también moldea las prácticas profesionales y la identidad de los docentes. Un entorno laboral positivo, que fomente el respeto, la colaboración y el apoyo mutuo, puede propiciar un desarrollo profesional sólido y una identidad docente fortalecida. Cuando los docentes se sienten valorados y respaldados en

su labor, tienen más probabilidades de comprometerse con su crecimiento profesional y de asumir un papel activo en la construcción de su identidad como educadores. La cultura laboral influye en la forma en que los docentes reflexionan sobre su práctica, interactúan con sus colegas y participan en actividades de desarrollo profesional. Por otro lado, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente contribuye a la creación de una cultura laboral sólida y positiva, en la que los docentes se sienten motivados y comprometidos con su trabajo y con la comunidad educativa en su conjunto.

Para terminar este análisis y cerrar la idea central de la investigación, se propuso el objetivo general que fue: Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023, para el cual se llegó a la conclusión que existe una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en el año 2023, la conclusión resalta la importancia de la relación entre el ambiente laboral de los docentes y su efectividad en el cumplimiento de sus responsabilidades educativas. Se enfatiza que la presencia de una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa indica que el entorno laboral influye significativamente en el desempeño docente. El texto subraya que un ambiente laboral positivo, que promueva la colaboración, el apoyo mutuo, el reconocimiento y el desarrollo profesional, puede tener un impacto positivo en la forma en que los docentes realizan su trabajo. Cuando los docentes se sienten valorados y motivados, es más probable que se comprometan activamente con la enseñanza y el aprendizaje, lo que podría traducirse en mejores resultados académicos para los estudiantes. La conclusión enfatiza la importancia de invertir en la mejora de la cultura laboral como una estrategia fundamental para impulsar el desempeño docente y mejorar la calidad de la educación ofrecida. Al fortalecer la cultura laboral, la institución puede crear un ambiente propicio para el crecimiento profesional y la excelencia educativa, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

Estos resultados se ven respaldados por Alegría (2018) en su investigación titulada El bienestar laboral y el rendimiento docente en la

Institución Educativa Jorge Chávez, en la cual, el análisis de esta investigación reveló resultados significativos en cuanto a la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento docente en la institución educativa Jorge Chávez de Tacna en el año 2017. A pesar de la creencia generalizada sobre la influencia positiva del bienestar laboral en el desempeño docente, los hallazgos desafiaron esta noción al demostrar que, en este contexto específico, no se encontró una correlación significativa entre el bienestar laboral y el rendimiento docente en general. Sin embargo, resultó interesante observar que sí se identificaron relaciones significativas en dimensiones específicas del rendimiento docente, como las capacidades pedagógicas, la emocionalidad y la responsabilidad en el desempeño de funciones. Esto sugirió que, si bien el bienestar laboral pudo no haber tenido un impacto uniforme en todas las áreas del desempeño docente, pudo haber influenciado de manera diferencial en aspectos más específicos o contextuales. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la gestión educativa y el diseño de políticas en la institución y otras similares. En lugar de adoptar enfoques generalizados para mejorar el bienestar laboral de los docentes, fue crucial identificar áreas específicas de intervención que pudieran tener un impacto significativo en el rendimiento docente. Además, este estudio resaltó la importancia de considerar las particularidades contextuales al analizar la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento docente, ya que los resultados pudieron variar según el entorno y las condiciones laborales específicas.

Por otro lado, se destaca el papel fundamental de una cultura laboral sólida en el ámbito educativo, según lo planteado por la autora Hammond (2008), reconocida por su trabajo en políticas educativas y reforma escolar. Se resalta cómo una cultura laboral positiva puede incidir en la retención y el desarrollo profesional de los docentes. Cuando los educadores se sienten valorados y respaldados en su entorno laboral, es más probable que se mantengan en sus puestos y se comprometan con oportunidades de capacitación y mejora continua. Este aspecto, a su vez, puede tener un impacto directo en la calidad de enseñanza y, por ende, en el aprendizaje de los estudiantes. Este análisis sugiere la importancia de considerar diversos aspectos, como los valores, normas, liderazgo, comunicación y estructura laboral, para comprender cómo

afectan la motivación y la satisfacción de los docentes. Una cultura laboral que promueva el trabajo en equipo, el desarrollo profesional y la retroalimentación constructiva puede crear un entorno donde los educadores se sientan empoderados y motivados para implementar prácticas pedagógicas innovadoras y adaptadas a las necesidades de los estudiantes. En este sentido, se subraya la relevancia de cultivar una cultura laboral favorable en las instituciones educativas para potenciar el rendimiento docente y, en última instancia, mejorar los resultados de aprendizaje.

También el MBDD (2014) resalta la importancia del desempeño docente como un componente fundamental para alcanzar la calidad educativa. Se destacó que los docentes efectivos han tenido la capacidad de influir en la motivación y el compromiso de los estudiantes, lo que a su vez ha incidido en su aprendizaje y desarrollo. Se enfatizó que los docentes con un alto rendimiento han sido capaces de implementar estrategias pedagógicas efectivas, adaptar la enseñanza según las necesidades individuales de los estudiantes y crear ambientes de aprendizaje positivos y participativos. Además, se mencionó que la calidad educativa también ha estado vinculada a la gestión eficiente de los recursos, la equidad en el acceso a la educación, la colaboración entre los educadores y la actualización constante de las prácticas pedagógicas basadas en la investigación. Se destacó que la formación continua y el desarrollo profesional han sido elementos esenciales para mejorar el desempeño docente y, por ende, la calidad de la educación en general. El desempeño docente y la calidad educativa han estado intrínsecamente relacionados en la búsqueda de proporcionar una educación que haya capacitado a los estudiantes para enfrentar los desafíos del siglo XXI. Los docentes efectivos han desempeñado un papel clave en la creación de un ambiente educativo en el que los estudiantes hayan podido crecer académica y personalmente, sentando las bases para una sociedad más informada y comprometida.

A lo largo de este análisis, hemos explorado la interconexión entre dos elementos fundamentales en el ámbito educativo: la cultura laboral y el desempeño docente. Se ha demostrado cómo la calidad del ambiente laboral en una institución educativa puede tener un impacto significativo en la efectividad y

el éxito de los docentes en su labor pedagógica. Se ha destacado que una cultura laboral positiva, caracterizada por la colaboración, el apoyo mutuo, el reconocimiento y el desarrollo profesional, puede influir de manera notable en la forma en que los docentes desempeñan su trabajo. Cuando los educadores se sienten valorados y respaldados en su entorno laboral, están más motivados para comprometerse activamente con la enseñanza y el aprendizaje, lo que repercute en mejores resultados académicos para los estudiantes.

Asimismo, se ha subrayado la importancia de la formación continua y el desarrollo profesional en el fortalecimiento del desempeño docente y, por ende, en la calidad de la educación ofrecida. Los docentes efectivos desempeñan un papel crucial en la creación de un ambiente educativo en el que los estudiantes puedan crecer tanto académica como personalmente. Sin embargo, también se ha señalado que la relación entre la cultura laboral y el desempeño docente es compleja y multifacética. Aunque existen correlaciones significativas entre estos dos aspectos, es importante reconocer que otros factores pueden influir en el rendimiento de los docentes y en la calidad educativa en general.

Este análisis nos invita a reflexionar sobre la importancia de cultivar una cultura laboral positiva en las instituciones educativas, así como a reconocer el papel fundamental que desempeñan los docentes en la formación y el desarrollo de los estudiantes. Al invertir en el fortalecimiento de la cultura laboral y en el apoyo al desarrollo profesional de los educadores, podemos contribuir de manera significativa a la mejora continua de la calidad educativa y al éxito académico de las futuras generaciones.

Conclusiones

1. Existe una correlación directa fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en 2023. Esta conclusión implica que la manera en que se estructura y se fomenta la cultura laboral dentro de la institución educativa tiene un impacto significativo en el desempeño de los docentes en lo que concierne a la preparación de los estudiantes para el aprendizaje. Una correlación directa fuerte y estadísticamente significativa sugiere que a medida que la cultura laboral mejora, también lo hace la capacidad de los docentes para preparar a los estudiantes de manera efectiva para el proceso de aprendizaje. Esto podría significar que un ambiente laboral positivo, que fomente la colaboración, el apoyo mutuo y el desarrollo profesional, podría tener un efecto positivo en la calidad de la enseñanza y, en última instancia, en el rendimiento académico de los estudiantes. También se sugiere que los esfuerzos para mejorar la cultura laboral dentro de la institución educativa podrían ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño docente y el éxito educativo de los estudiantes.
2. Existe una correlación directa fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en lo que respecta a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en el año 2023. Esta conclusión implica que la calidad del entorno laboral dentro de la institución educativa está estrechamente relacionada con la eficacia de los docentes en su labor de enseñanza, específicamente en lo que respecta al proceso de aprendizaje de los estudiantes. Una correlación directa fuerte y estadísticamente significativa sugiere que a medida que la cultura laboral mejora, también lo hace la capacidad de los docentes para impartir la enseñanza de manera efectiva, lo que influye directamente en la capacidad de los estudiantes para aprender. Esto sugiere que un ambiente laboral positivo, que fomente la colaboración, el apoyo mutuo y el desarrollo profesional, puede tener un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el éxito educativo de los estudiantes. Se sugiere que las iniciativas dirigidas a mejorar la cultura laboral dentro de la institución educativa

podrían ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño docente y promover un entorno propicio para el aprendizaje de los estudiantes.

3. Existe una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en lo que respecta a la participación en la gestión de la escuela, que está articulada a la comunidad, en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en el año 2023. Esta conclusión sugiere que la calidad del ambiente laboral en la institución educativa está estrechamente relacionada con la capacidad de los docentes para participar de manera efectiva en la gestión escolar en colaboración con la comunidad local. Una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa implica que a medida que la cultura laboral mejora, también lo hace la capacidad de los docentes para involucrarse activamente en la gestión de la escuela, en estrecha articulación con la comunidad. Esto sugiere que un ambiente laboral positivo, que promueva la colaboración, la comunicación abierta y el compromiso con la comunidad, puede tener un impacto positivo en la capacidad de la escuela para interactuar y responder a las necesidades de su entorno. Se señala que las iniciativas destinadas a mejorar la cultura laboral dentro de la institución educativa pueden ser fundamentales para fortalecer la participación de los docentes en la gestión escolar y para establecer vínculos más sólidos entre la escuela y la comunidad local.

4. Existe una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en lo que concierne al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en el año 2023. Esta conclusión revela que la calidad del ambiente laboral en la institución educativa está intrínsecamente relacionada con la capacidad de los docentes para desarrollar su profesionalismo y fortalecer su identidad como educadores. La existencia de una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa indica que a medida que mejora la cultura laboral, también se fortalece la capacidad de los docentes para crecer en su profesionalismo y consolidar su identidad como educadores. Este hallazgo sugiere que un entorno laboral positivo, que fomente el desarrollo profesional, el reconocimiento y el apoyo a los docentes, puede tener un impacto transformador en su crecimiento personal y profesional. Cuando los docentes se sienten valorados y respaldados en su desarrollo, es más probable que se comprometan activamente con su crecimiento profesional, lo que a su vez puede traducirse en una mejora en la calidad de la enseñanza que ofrecen a sus estudiantes. Por lo tanto, esta conclusión resalta la

importancia de invertir en la mejora de la cultura laboral dentro de la institución educativa como una estrategia fundamental para promover el desarrollo profesional y la identidad docente. El fortalecimiento de esta relación entre la cultura laboral y el desempeño docente puede generar un impacto positivo significativo en la experiencia educativa de los estudiantes y en los resultados de aprendizaje.

5. Existe una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura laboral y el desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann en el año 2023. Esta conclusión resalta que la existencia de una correlación directa muy fuerte y estadísticamente significativa sugiere que el ambiente laboral en el que trabajan los docentes tiene un impacto considerable en su efectividad y éxito en el cumplimiento de sus responsabilidades educativas. La presencia de esta correlación robusta implica que un entorno laboral positivo, caracterizado por la colaboración, el apoyo mutuo, el reconocimiento y el desarrollo profesional, puede influir de manera significativa en la forma en que los docentes desempeñan su labor. Cuando los docentes se sienten valorados, respaldados y motivados en su trabajo, es más probable que se comprometan activamente con la enseñanza y el aprendizaje, lo que puede llevar a mejores resultados académicos para los estudiantes. Por lo tanto, esta conclusión subraya la importancia de invertir en la mejora de la cultura laboral dentro de la institución educativa como una estrategia fundamental para impulsar el desempeño docente y, en última instancia, mejorar la calidad de la educación ofrecida. Al fortalecer la cultura laboral, la institución puede crear un ambiente propicio para el crecimiento profesional y la excelencia educativa, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes. Una cultura laboral sólida y positiva puede ser un componente crucial para el éxito global de la institución educativa.

Recomendaciones

1. Promover una cultura laboral colaborativa y de apoyo mutuo: Fomentar un entorno donde los docentes se sientan valorados, escuchados y respaldados por sus colegas y líderes educativos. Esto puede incluir la creación de espacios para la colaboración, el intercambio de ideas y el trabajo en equipo.
2. Invertir en desarrollo profesional: Implementar programas de desarrollo profesional continuo que ayuden a los docentes a mejorar sus habilidades pedagógicas, a estar al día con las mejores prácticas educativas y a desarrollar su identidad profesional. Esto puede incluir talleres, conferencias, cursos de actualización y oportunidades de mentoría.
3. Fomentar la participación docente en la gestión escolar y la comunidad: Brindar oportunidades para que los docentes participen activamente en la toma de decisiones escolares y en iniciativas que involucren a la comunidad local. Esto puede fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los docentes con la institución y mejorar la conexión entre la escuela y su entorno.
4. Crear un ambiente de reconocimiento y valoración: Reconocer públicamente los logros y contribuciones de los docentes, tanto en el ámbito académico como en el desarrollo de la comunidad escolar. Esto puede incluir premios, reconocimientos, y expresiones de gratitud por el arduo trabajo y la dedicación de los educadores.
5. Establecer canales efectivos de comunicación y retroalimentación: Facilitar la comunicación abierta y transparente entre los docentes, el equipo directivo, el personal de apoyo y los estudiantes. Proporcionar oportunidades regulares para recibir retroalimentación constructiva y para abordar inquietudes o sugerencias, contribuirá a mejorar la colaboración y el clima laboral en general.

Referencias

- Allen, D. G. (2010). Retaining talent: A guide to analyzing and managing employee turnover. SHRM Foundation.
- Drucker, P. F. (2005). El arte de la gestión. Ediciones Deusto.
- Kotter, J. P. (2015). Leading change. Harvard Business Review Press.
- Weick, K. E. (2012). Sensemaking in organizations (Vol. 3). Sage.
- Berlo, D. K. (2016). El proceso de la comunicación. El Ateneo.
- Mintzberg, H. (2005). Managing. Berrett-Koehler Publishers.
- Fullan, M. (2013). Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge. Pearson.
- Darling-Hammond, L. (2008). The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future. Teachers College Press.
- Hofstede, G. (2015). Cultures and organizations: Software of the mind (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Handy, C. (2018). Understanding organizations (7th ed.). Oxford University Press.
- Peters, T., & Waterman, R. H. (1982). In search of excellence: Lessons from America's best-run companies. Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.
- Morgan, G. (2006). Imágenes de la organización (Vol. 10). Alfaomega.
- Hernández, S. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta. edición. México: McGraw-Hill.
- Jiménez, A. (2014). La gestión empresarial como gestión de personas. España: Ediciones Díaz de Santos.

- Juárez, A. (2012) *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao*. Lima – Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú.
- Kunh, T. (1996). *Segundos pensamientos sobre paradigmas*. EEUU.
- Latorre, M. (2005). *Prácticas pedagógicas en la encrucijada: argumentos, lógicas y razones de los actores*. Chile
- Ley N° 280044, Ley General de Educación. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 24 de julio de 2016.
- Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 13 de julio de 2018.
- Martos (2018) en La Libertad desarrolló su tesis titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 80386 Chepen
- MED (2019). Informe Nacional de la ECE, Lima. Perú
- MED (2014). Marco de Buen Desempeño Directivo, Lima. Perú.
- MED (2016), Currículo Nacional. Lima. Perú.
- MED (2017). Manual de aplicación de rubricas de observación de aula para el desempeño docente. Lima. Perú.
- Molero, F., y Recio, y. C. (2017 de febrero de 2010). Psicothema.com. Obtenido de www.psicothema.com
- Oседа, D. Chenet. M., Chávez, A., Hurtado, D. y Castro, W. (2014). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Perú: Ed. Eximpress S.A.
- Pérez, R., López J. & Peralta, D. (2001) *Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación*. Madrid. Narcea.
- Ramírez, P. (2010). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Edit. Panapo.

- Quintero, N., Africado, N. Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Revista Negotium, 9, 33-51.
- Ramírez, P. (2010). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Edit. Panapo. Colombia.
- Tamayo, Y. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt universitaria en Colombia*. Tunca-Colombia.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S.A. Noruega Editores. México D.F.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. ASCD.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Tucker, P. D., & Stronge, J. H. (2005). *Linking teacher evaluation and student learning*. ASCD.
- Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Guskey, T. R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Phi Delta Kappan*, 84(1), 74-79.
- Hattie, J. A. C. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- Reeves, D. B. (2010). *Transforming professional development into student results*. ASCD.
- Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press.

Tucker, P. D., & Stronge, J. H. (2015). Handbook on teacher evaluation: Assessing and improving performance. Routledge.

Anexos

**MATRIZ DE CONSISTENCIA: CULTURA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JORGE BASADRE GROHOMANN, HUAROCHIRÍ, 2023**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023?</p> <p>Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023? ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución 	<p>General: Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.</p> <p>Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023. Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la 	<p>General: Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.</p> <p>Específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023. Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: enseñanza para el aprendizaje 	<p>Variable 01: Cultura laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Comunicación y colaboración. Valores y creencias. Liderazgo y gestión. Clima y ambiente de trabajo. <p>Variable 02: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 	<p>Método general: Científico</p> <p>Tipo de investigación: Cuantitativa y Sustantiva</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo y Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transeccional, correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Docentes de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.</p> <p>O₁ = Cultura laboral</p> <p>O₂ = Desempeño docente</p> <p>r = Relación entre Cultura laboral y Desempeño docente.</p> <p>Población:</p>

<p>educativa Jorge Basadre Grohmann 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023? • ¿Qué relación existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023? 	<p>institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023. • Establecer el tipo de relación que existe entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023. 	<p>de los estudiantes en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023. • Existe una relación directa significativa entre cultura laboral y desempeño docente en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023. 	<p>c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Comisión de evaluación (incluidos directivos) de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023 (03) y plana docente de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023 (23)</p> <p>Muestra: Plana docente de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann 2023 (23)</p> <p>Técnica: Encuesta y observación científica</p> <p>Instrumento: Cuestionario y ficha de observación</p> <p>Procesamiento de datos: Descriptivo e inferencial</p>
--	--	---	--	--

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA LABORAL

Respetado docente, a continuación, se le ofrecen interrogantes con el propósito de indagar acerca de su perspectiva en relación al entorno laboral en su centro educativo. Los datos que usted proporcione permanecerán anónimos, por lo cual le insto a responder todas las cuestiones con honestidad y basándose en su vivencia. Agradecemos de antemano su valiosa contribución. Puede comenzar.

DIMENSIONES	ITEM	Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)
Comunicación y colaboración	1.- ¿Comparte sus ideas y opiniones con sus colegas para abordar desafíos laborales?			
	2.- ¿Se siente alentado a participar activamente en discusiones y compartir sus puntos de vista en el lugar de trabajo?			
	3.- ¿Se involucra y contribuye en proyectos o equipos en los que ha participado?			
	4.- ¿Se percibe un ambiente en el que los empleados trabajan juntos de manera efectiva y colaboran para alcanzar objetivos comunes?			
	5.- ¿Ha experimentado situaciones en las que la colaboración en la resolución de problemas ha llevado a soluciones más efectivas?			
	6.- ¿Siente que los empleados están dispuestos a trabajar juntos para abordar desafíos y tomar decisiones informadas?			
Valores y creencias	7.- ¿Puede identificar con claridad los valores y la misión que la organización promueve entre sus empleados?			
	8.- ¿Siente que la dirección y los líderes comunican de manera efectiva los valores y la misión de la organización?			
	9.- ¿Cree que los comportamientos de los empleados reflejan los valores que la organización dice promover?			
	10.- ¿Ha observado inconsistencias entre lo que se dice y lo que se hace en términos de valores organizacionales?			
	11.- ¿Se siente personalmente conectado con los objetivos y la visión de la organización en su trabajo diario?			
	12.- ¿Cree que los empleados están motivados y comprometidos en contribuir al logro de los objetivos organizacionales?			
Liderazgo y gestión	13.- ¿Presenta su liderazgo en el equipo, un buen enfoque, en términos de delegación, participación o autoridad?			

	14.- ¿Siente que el estilo de liderazgo utilizado por los líderes está alineado con las necesidades y los desafíos del equipo?			
	15.- ¿Se siente respaldado por sus líderes en términos de orientación, retroalimentación y apoyo en su desarrollo?			
	16.- ¿Cree que los líderes brindan un nivel adecuado de orientación para abordar desafíos y lograr objetivos?			
	17.- ¿Ha tenido acceso a programas de desarrollo profesional que le permitan mejorar sus habilidades y conocimientos?			
	18.- ¿La organización proporciona suficientes oportunidades para el crecimiento profesional y la capacitación continua?			
Clima y ambiente de trabajo	19.- ¿Se siente satisfecho con su trabajo y su experiencia en la organización?			
	20.- ¿Los aspectos específicos de su trabajo y de la organización tienen un impacto significativo en su nivel de satisfacción?			
	21.- ¿Siente que existe un ambiente de colaboración en el que los empleados se apoyan mutuamente en la realización de sus tareas?			
	22.- ¿Ha experimentado situaciones en las que sus colegas lo han apoyado para superar desafíos laborales?			
	23.- ¿Las políticas laborales de la organización permiten la flexibilidad en cuanto a horarios y ubicación de trabajo?			
	24.- ¿Cree que la organización respalda el equilibrio entre trabajo y vida personal al ofrecer opciones de trabajo flexible?			

FICHA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado integrante del equipo evaluador, por favor, dedique una cuidadosa lectura a cada punto y seleccione una de las tres opciones disponibles que considere más adecuada, marcándola con una "X".

DIMENSIONES	ÍTEMS	Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1.- Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes			
	2.- Demuestra conocimientos actualizados comprendiendo los conceptos fundamentales de las disciplinas en el área curricular que enseña.			
	3.- Demuestra conocimiento actualizados comprendiendo las teorías de las prácticas pedagógicas en las áreas que enseña.			
	4.- Elabora la programación curricular analizando el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes con estrategias más apropiadas.			
	5.- Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes.			
	6.- Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar el interés en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
	7.- Contextualiza el diseño de la enseñanza en base a los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
	8.- Organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para sus aprendizajes.			
	9.- Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa, diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
	10.- Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados distribuyendo adecuadamente el tiempo.			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11.- Construye de manera empática relaciones interpersonales con los estudiantes, basadas en el respeto mutuo.			
	12.- Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes con las altas expectativas en el buen desarrollo de sus aprendizajes			

13.- Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese como fortaleza para el logro de aprendizajes.			
14.- Genera relaciones de cooperación mostrando respeto mutuo de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
15.- Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes con mecanismos pacíficos.			
16.- Organiza el aula de forma segura, adecuada para el trabajo pedagógico atendiendo a la diversidad.			
17.- Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación, exclusión desarrollando actitudes para enfrentarlas hábilmente.			
18.- Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.			
19.- Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.			
20.- Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.			
21.- Desarrolla contenidos teóricos disciplinares de manera actualizada comprensible para todos los estudiantes.			
22.- Desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes para que los motiven a aprender.			
23.- Utiliza recursos tecnológicos diversos, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.			
24.- Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.			
25.- Utiliza diversos métodos, con técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados de los estudiantes.			
26.- Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance de logros en el aprendizaje individual como grupal de los estudiantes.			
27.- Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones programando una retroalimentación oportuna si lo requiere.			
28.- Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.			
29.- Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	30.- Interactúa con sus pares, colaborativamente con iniciativa, para intercambiar experiencias mejorando la enseñanza de manera sostenible en un clima democrático en la institución educativa			
	31.- Participa en la gestión del proyecto educativo institucional involucrándose activamente en el equipo de trabajo.			
	32.- Desarrolla individual, así como también, colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica en la mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.			
	33.- Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
	34.- Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales de la comunidad y su entorno.			
	35.- Comparte con las familias de sus estudiantes, así como también, autoridades locales de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, dando cuenta de sus avances y resultados.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36.- Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica de forma institucional para el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
	37.- Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades de la comunidad educativa.			
	38.- Participa en la generación de políticas educativas, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.			
	39.- Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente para resolver dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.			
	40.- Toma decisiones respetando los derechos humanos en el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach

CULTURA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHMANN, HUAROCHIRÍ, 2023

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016
VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

		Notas
Salida creada		04-NOV-2023 16:25:31
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	10
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.21

[Conjunto_de_datos0]

Escala: ALL VARIABLES - CUESTIONARIO - CULTURA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	100,3000	519,122	,732	,767
VAR00002	99,3000	540,011	,873	,765
VAR00003	98,8000	537,289	,760	,766
VAR00004	98,9000	542,544	,735	,766
VAR00005	98,3000	597,122	,384	,769
VAR00006	98,2000	598,400	,434	,769
VAR00007	98,5000	580,500	,719	,768
VAR00008	100,3000	519,122	,732	,767
VAR00009	99,3000	540,011	,873	,765
VAR00010	98,8000	537,289	,760	,766
VAR00011	98,9000	542,544	,735	,766
VAR00012	98,6000	576,933	,718	,767
VAR00013	99,9000	518,989	,869	,765
VAR00014	99,5000	528,056	,884	,764
VAR00015	100,3000	519,122	,732	,767
VAR00016	100,3000	519,122	,732	,767
VAR00017	99,3000	540,011	,873	,765
VAR00018	98,8000	537,289	,760	,766
VAR00019	98,9000	542,544	,735	,766
VAR00020	98,3000	597,122	,384	,769
VAR00021	98,2000	598,400	,434	,769
VAR00022	98,5000	580,500	,719	,768
VAR00023	100,3000	519,122	,732	,767
VAR00024	99,3000	540,011	,873	,765

CULTURA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHMANN, HUAROCHIRÍ, 2023

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016
VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034
VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

		Notas
Salida creada		04-NOV-2023 17:08:01
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	10
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.10

[Conjunto_de_datos0]

Escala: ALL VARIABLES - FICHA DE OBSERVACIÓN - DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válidos	10	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	98,5000	580,500	,719	,825
VAR00002	98,6000	574,711	,885	,788
VAR00003	98,8000	551,956	,819	,777
VAR00004	98,6000	586,044	,545	,777
VAR00005	98,6000	586,044	,545	,798
VAR00006	98,5000	588,056	,674	,898
VAR00007	98,8000	537,289	,860	,798
VAR00008	98,9000	542,544	,835	,788
VAR00009	98,5000	580,500	,719	,825
VAR00010	98,6000	574,711	,885	,788
VAR00011	98,8000	551,956	,819	,777
VAR00012	98,6000	586,044	,545	,777
VAR00013	98,6000	586,044	,545	,798
VAR00014	98,5000	588,056	,674	,898
VAR00015	98,8000	537,289	,860	,798
VAR00016	98,9000	542,544	,835	,788
VAR00017	98,5000	580,500	,719	,825
VAR00018	98,6000	574,711	,885	,788
VAR00019	98,8000	551,956	,819	,777
VAR00020	98,6000	586,044	,545	,777
VAR00021	98,6000	586,044	,545	,798
VAR00022	98,5000	588,056	,674	,898
VAR00023	98,5000	580,500	,719	,825
VAR00024	98,6000	574,711	,885	,788
VAR00025	98,8000	551,956	,819	,777
VAR00026	98,6000	586,044	,545	,777
VAR00027	98,6000	586,044	,545	,798
VAR00028	98,5000	588,056	,674	,898
VAR00029	98,8000	537,289	,860	,798

VAR00030	98,9000	542,544	,835	,788
VAR00031	98,3000	597,122	,384	,788
VAR00032	98,2000	598,400	,434	,788
VAR00033	98,5000	580,500	,719	,825
VAR00034	98,5000	580,500	,719	,825
VAR00035	98,3 000	597,122	,384	,777
VAR00036	98,2000	598,400	,434	,777
VAR00037	98,5000	580,500	,719	,825
VAR00038	98,6000	574,711	,885	,788
VAR00039	98,8000	551,956	,819	,777
VAR00040	98,6000	586,844	,545	,777

FICHAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TESIS: CULTURA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE
GROHOMANN, HUAROCHIRI 2023

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto:

OSCAR CENCIA CRISPIN.....

Profesión:

Lic. en Pedagogía y Humanidades.....

Grado académico:

Dr. en Ciencias de la Educación.....

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **FICHA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO
DOCENTE**

Autor del Instrumento: **Lesly Meliza Egoavil Aquino**

Instrucciones: Marque con un aspa la opción que considere correspondiente de acuerdo a su opinión de si el presente documento si cumple o no con los indicadores planteados:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	SI (1)	NO (0)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de necesarios del tema a investigar.	X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.	X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, las dimensiones y los indicadores.	X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	X	
10 SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X	
TOTAL		10	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

..... **ES APLICABLE EL INSTRUMENTO**.....



Firma del experto informante.

Dr. Oscar Cencia Crispin

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TESIS: CULTURA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHOMANN, HUAROCHIRÍ 2023

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto:

Oscar Cencia Crispín.....

Profesión:

Docente.....

Grado académico:

Dr. en Ciencias de la Educación.....

Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA LABORAL**

Autor del Instrumento: **Lesly Meliza Egoavil Aquino**

Instrucciones: Marque con un aspa la opción que considere correspondiente de acuerdo a su opinión de si el presente documento si cumple o no con los indicadores planteados:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	SI (1)	NO (0)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de necesarios del tema a investigar.	X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.	X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, las dimensiones y los indicadores.	X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	X	
10 SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X	
TOTAL		10	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....**Se puede aplicar el instrumento**.....



Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TESIS: CULTURA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHOMANN, HUAROCHIRÍ 2023

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto:

SALAZAR MUSAYÓN JULIE MARILÚ

Profesión:

Licenciada en Pedagogía y Humanidades Especialidad de Educación Física.

Grado académico:

DOCTOR Mención CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **FICHA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Autor del Instrumento: **Lesly Meliza Egoavil Aquino**

Instrucciones: Marque con un aspa la opción que considere correspondiente de acuerdo a su opinión de si el presente documento si cumple o no con los indicadores planteados:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	SI (1)	NO (0)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	1	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	1	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	1	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	1	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	1	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de necesarios del tema a investigar.	1	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.	1	
8. COHERENCIA	Entre las variables, las dimensiones y los indicadores.	1	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	1	
10 SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	1	
TOTAL		10	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:



Firma del Experto Informante.